Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 296 del 3 dicembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Sabato, 3 dicembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10. ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. **1417.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese delle provincie di Milano, Bergamo, Cremona, Bologna, Como, Udine e Sondrio, produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori e affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960 n. **1418.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della torcitura della seta, del rajon ed affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. 1417.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese delle provincie di Milano, Bergamo, Cremona, Bologna, Como, Udine e Sondrio, produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori e affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo interprovinciale di lavoro 21 maggio 1951 per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori e affini, con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra le Associazioni degli Industriali di Milano, Bergamo, Cremona, Bologna, Como, Udine e Sondrio, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie, la Federazione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 80 del 4 maggio 1960 del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo interprovinciale di lavoro 21 maggio 1951, relativo agli operai dipendenti da aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori e affini, con qualsiasi materia prima fabbricati, sono regolati, per le provincie di Milano, Bergamo, Cremona, Bologna, Como, Udine e Sondrio, da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese delle provincie sopra indicate, produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori e affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 58. — VILLA

CONTRATTO INTERPROVINCIALE DI LAVORO 21 MAGGIO 1951

PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE PRODUTTRICI DI ARTICOLI PER DISEGNO E CALCOLO, MISURE LINEARI, LIVELLI, REGOLI CALCOLATORI E AFFINI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

Addì 21 maggio 1951, in Milano,

tra

le ASSOCIAZIONI DEGLI INDUSTRIALI DI MILANO, BERGAMO, CREMONA, BOLOGNA, COMO, UDINE, SONDRIO, agli effetti del presente contratto rappresentate dai signori: *Marcantoni Giovanni*, rag. *Dante Moretti, Gianotti*, ragioniere *Aristide Fantozzi, De Vecchi, Pontiggia, Agostino Toffetti*, dott. *Zanetti*, assistiti dall'avv. *Leydi* e dal sig. *Luigi Zanzola*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi*;

e

la F.U.L.L.A.V. - FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal Segretario Generale sig. *Paolo Bellandi*, assistito dal sig. *Mariani Lino*, e da un gruppo di lavoratori;

la F.I.L.L.A.V. - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata per delega della Segreteria generale dal sig. *Becchi Virginio*, assistito dal sig. *Angelo Tagliabue*, e dai lavoratori signori *Fontanesi* e *Capra*;

è stato stipulato il presente contratto interprovinciale di lavoro da valere per gli operai dipendenti da aziende aderenti alle precitate Associazioni Industriali - produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà fatta in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio, normalmente per iscritto, la qualifica assegnatagli e la relativa retribuzione.

Art. 2.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio avviene previo un periodo di prova della durata di sei giornate lavorative con reciproca facoltà di risolvere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a dodici giornate lavorative.

L'operaio che non venga confermato, o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro l'azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute con la retribuzione fissata all'atto dell'assunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o di malattia, l'operaio sarà ammesso a riprendere il periodo di prova stesso qualora sia in grado di tornare in servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione.

Art. 6.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua qualifica, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore a partire dal secondo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 30 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, gravidanza, puerperio, richiamo alle armi non superiore a tre mesi, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 7.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari, fra quelli che non rientrino nei sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Compatibilmente con le esigenze aziendali il lavoro cesserà di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le nove ore giornaliere o le 48 settimanali.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro non potrà superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Art. 9.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e l'indennità di contingenza, con facoltà per la azienda di adibire gli operai ad altri lavori. Lo stesso trattamento (comprensivo della percentuale minima contrattuale di cottimo) verrà usata al lavoratore cottimista;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i quindici giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali locali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà chiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le normali indennità, compreso il preavviso.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore nonchè di quelle dovute a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno, e si effettui entro i 30 giorni lavorativi seguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 11.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

il primo segnale verrà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso nello stabilimento;

il secondo segnale verrà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro.

A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro per iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi quindici minuti o oltre i quindici e fino a trenta minuti. L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro. Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del segnale del suo termine.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Gli operai che non fruiscono del riposo settimanale in domenica, come ad esempio gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovranno usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge, e più precisamente:

a) i giorni: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre;

b) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1. Capodanno: 1° gennaio;
2. Epifania: 6 gennaio;
3. San Giuseppe: 19 marzo;
4. Lunedì di Pasqua: mobile;
5. Ascensione: mobile;
6. Corpus Domini: mobile;
7. SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
8. Assunzione: 15 agosto;
9. Ognissanti: 1° novembre;
10. Immacolata Concezione: 8 dicembre;
11. S. Natale: 25 dicembre;
12. S. Stefano: 26 dicembre;
13. La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico delle festività indicate al punto *a*) restano ferme le norme di legge e degli accordi interconfederali in materia.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *c*), qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (minimo contrattuale più eventuale superminimo più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *c*), la azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo contrattuale più eventuale superminimo più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 15 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno 20 %.

2) Lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo o festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre) 40 %.

3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) 30 %.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 15.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è amesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20 % del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20 %.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 16.

MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese.

Quando il pagamento della retribuzione viene effettuato a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90 % della retribuzione maturata.

Quando il pagamento venga effettuato a quindicina, verranno concessi, su richiesta degli interessati, acconti settimanali fino al 60 % della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 17.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per la regolarizzazione delle eventuali differenze, gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro sei mesi dal giorno del pagamento.

Art. 18.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 20.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (minimo contrattuale, più eventuale superminimo, più contingenza per i lavoranti ad economia, e media di guadagno delle ultime due quattordicine o quattro settimane più indennità di contingenza, per i cottimisti) nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° all'8° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): oltre l'8° anno compiuto di anzianità.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è amessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi

nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituirne il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi dall'inizio del periodo di congedo.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà esere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITA'

Per la tutela dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme, al trattamento economico ed alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso la azienda ai soli effetti dell'art. 39 sull'indennità di anzianità e sempre chè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dalla azienda considerato dimissionario.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato dalla azienda in servizio fuori Comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e del pernottamento, solo nel caso di dimostrata necessità.

Art. 26.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, per cui ne derivi l'effettivo trasferimento di residenza, sarà corrisposto l'importo preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di

affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 27.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad oservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro. Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 28.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione, od a chi per essa, nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima ora di lavoro non dà diritto alla retribuzione per la prestazione data.

Art. 29.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito, per le ore di mancata prestazione di lavoro.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che, senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi, o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti i festivi.

Art. 30.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori, le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 31.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento, dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 32.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 33.

DIVIETI

Durante le ore di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite e distribuzioni di biglietti e di giornali, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno del laboratorio ed introdurre nell'azienda bevande alcoliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di produrre fuori del laboratorio, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda ove è occupato.

Art. 34.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10 % della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) con richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di retribuzione ivi compresa la contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 37.

Art. 36.

MULTE E SOSPENSIONI

La direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 11 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le Malattie.

Art. 37.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 36 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera B);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 36 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 36.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti;

d) danneggiamento volontario al materiale di lavorazione o alle macchine;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 37 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'operaio, un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 39.

INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi del comma B) dell'art. 37 per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda, la indennità di licenziamento verrà corrisposta:

1) per l'anzianità di servizio maturata sino al 30 aprile 1951 nella misura e con l'anzianità massima prevista dai contratti di lavoro precedenti;

2) per l'anzianità di servizio maturata successivamente al 30 aprile 1951 nella misura di:

a) 4 giorni (32 ore) per ciascuno dei primi due anni compiuti;

b) 6 giorni (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il secondo e fino al quinto compiuto;

c) 7 giorni (56 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e sino al dodicesimo compiuto;

d) 9 giorni (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il dodicesimo e sino al diciottesimo compiuto;

e) 12 giorni (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il diciottesimo anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali nuove misure non si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata sino al 30 aprile 1951.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione della frazione di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga di fatto e indennità di contingenza. Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga base sarà maggiorata della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 15.

L'indennità di contingenza è computata per il calcolo dell'indennità di licenziamento a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi otto anni o per l'eventuale minore periodo di servizio prestato.

Art. 40.

INDENNITA' DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali delle indennità di anzianità prevista e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'art. 39 del presente contratto:

a) 40 % dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al quinto anno compiuto;

b) 75 % dopo il quinto anno compiuto di anzianità di servizio e sino al decimo anno compiuto;

c) 100 % dopo il decimo anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100 % delle indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 22, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 41.

INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 39 e 38 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 42.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

In caso di cessione, trapasso o trasformazione della azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 43.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati di impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 44.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 45.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Art. 46.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 47.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali.

Art. 49.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 50.

NORME COMPLEMENTARI E PRECEDENTI CONTRATTI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I contratti provinciali di lavoro vigenti nel settore conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto.

Art. 51.

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

Art. 52.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si dànno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli al lavoratore, vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 53.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei Lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 54.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro avrà validità di due anni con decorrenza dal 21 maggio 1951 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Norma transitoria.

Il presente contratto collettivo si intende stipulato con il presupposto che in esso si considerano riportate, a decorrere dalla data della loro effettiva definizione, le clausole e dichiarazioni che saranno convenute tra le rispettive Confederazioni per quanto riguarda gli effetti nei confronti del contratto stesso di un eventuale ricorso da parte dei lavoratori ai metodi di lotta definiti di « non collaborazione ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 ottobre 1960, n. 1418.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della torcitura della seta, del raion ed affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 dicembre 1958, e relative tabelle, per gli addetti all'industria della torcitura della seta, del rajon ed affini, stipulato tra l'Associazione Italiana dei Torcitori della Seta del Rajon ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Tessili, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Impiegati Operai Tessili, la Unione Italiana Lavoratori Tessili, con l'assistenza della Unione Italiana Lavoratori; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana dei Torcitori della Seta, del Rajon ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Tessili ed Affini;

Visto l'accordo sulla Commissione Tecnica paritetica per le controversie relative all'assegnazione in categoria o grado degli impiegati, all'attribuzione della qualifica impiegatizia ed all'attribuzione della qualifica di appartenente alle categorie speciali o intermedie, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 53 del 16 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 dicembre 1958, relativo agli addebiti all'industria della torcitura della seta, del rajon ed affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese della torcitura della seta, del rajon ed affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 *novembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 61. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 15 DICEMBRE 1958 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA TORCITURA DELLA SETA, DEL RAYON ED AFFINI

Il giorno 15 *dicembre* 1958, in Milano, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della M.O., alla presenza del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, *onorevole Ezio Vigorelli,* assistito dal Direttore Generale *dott. Rosario Purpura* e dal *dott. Ubaldo Foresio,* con la partecipazione del Direttore Regionale *avv. Giovanni Risoldi* e del *dott. Gerolamo Omodeo-Zorini,*

tra

l'Associazione Italiana dei Torcitori della Seta, Rayon ed Affini, rappresentata dal Presidente *dottore ing. Lodovico Biotti* e dai *sigg. Carlo Anghileri, Antonio Boselli,* assistiti dal Segretario *dott. Giuseppe Vedove,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dell'*avv. Renzo Boccardi,* capo della Delegazione Alta Italia;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Tessili (FEDERTESSILI), rappresentata dal Segretario Generale *cavaliere uff. Amleto Barni* e dai Segretari Nazionali *on.le Bruno Fassina* e *P. I. Luigi Valentini,* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), nella persona del Segretario Generale Aggiunto, *on.le Bruno Storti;*

la Federazione Impiegati Operai Tessili (F.I.O.T.), rappresentata dal Segretario Generale *rag. Nando Maggioni* e dai *sigg. Bruno Sacerdoti, Mario Caccia e Giorgio Isacchi;*

la Unione Italiana Lavoratori Tessili (U.I.L.T.), rappresentata dal Segretario Generale *rag. Franco Novaretti* e dai Segretari Nazionali *sigg. Piercarlo Porro* e *Piero Lombardoni,* con l'assistenza della UIL nazionale nella persona del Segretario Generale *Italo Viglianesi* e del Segretario *Raffaele Vanni.*

Il giorno 15 *dicembre* 1958, in Milano, presso la Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

l'Associazione Italiana dei Torcitori della Seta, del rayon ed affini, rappresentata dal presidente dott. *ing. Ludovico Biotti* e dai *sigg.*: *Carlo Anghileri, Antonio Boselli,* assistiti dal Segretario *dott. Giuseppe Vedove,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dell'*avv. Renzo Boccardi,* capo della Delegazione Alta Italia;

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Tessili ed Affini (C.I.S.N.A.L.) rappresentata per delega dal Segretario Nazionale *Giuseppe Romano* dal *sig. Bruno Scheggi.* delegato confederale Alta Italia,
si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli addetti alla torcitura della seta, del rayon ed affini.

PARTE GENERALE

Art. 1.

CONTRATTO

Il presente contratto consta di:

a) una parte generale e relativi protocolli aggiuntivi;

b) tre parti riguardanti: operai, categorie speciali od intermedie ed impiegati;

c) una parte contenente le tabelle retributive.

Art. 2.

CATEGORIE SOGGETTE ED EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutte le categorie rappresentate dalle parti contraenti; ha efficacia nazionale e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia.

Art. 3.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 4.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui all'art. 3, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore in ser-

vizio alla data di applicazione non derivanti da accordi nazionali; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore « ad personam », esclusione fatta del caso in cui derivassero da accordi provvisori di cui sia prevista la decadenza nel caso di stipulazione del contratto nazionale.

In materia di usi le parti fanno riferimento all'articolo 2078 del Codice civile.

Art. 5.

INTERPRETAZIONE

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Art. 6.

CONTROVERSIE

a) I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo, seguendo le consuetudinarie norme disciplinari di azienda, saranno trattati e risolti tra lavoratori e datori di lavoro con l'intervento della Commissione Interna o del Delegato di Impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni territoriali. Riuscito vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro quindici giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà — tramite la propria organizzazione territoriale — l'apertura del procedimento in parola; entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta, la organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due organizzazioni costituiranno — entro i dieci giorni successivi a detta risposta — un Collegio sino ad un massimo di cinque membri, composto rispettivamente da uno o due membri designati dalla organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da uno o due membri designati dalla organizzazione dei datori di lavoro, da un membro presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà esserne richiesta la designazione al competente Circolo dello Ispettorato del Lavoro.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

b) Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali.

c) Le presenti disposizioni di carattere generale non sostituiscono le particolari procedure previste per determinati istituti di questo contratto.

Art. 7.

COMMISSIONI INTERNE

Sono formalmente riconosciuti la Commissione Interna o il Delegato di Impresa coi poteri, nei limiti e secondo la procedura stabiliti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 8.

IMMUNITÀ SINDACALE

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività la quale dovrà essere svolta senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nella azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative — previste dagli articoli 34 per gli operai e 33 per gli impiegati — operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dell'interessato, nel qual caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive organizzazioni territoriali competenti.

Se queste ultime si trovassero in disaccordo, la questione verrà risolta con l'intervento del competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro.

Art. 9.

CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Il lavoratore chiamato a coprire cariche pubbliche o sindacali ha diritto alla conservazione del posto per la durata normale della carica. Le parti raccomandano alle aziende di conservargli anche la decorrenza della anzianità.

Art. 10.

REGOLAMENTO INTERNO

In ciascuna azienda il regolamento interno, redatto dal datore di lavoro, dovrà essere esposto in luogo chiaramente visibile. Gli schemi di redazione o di eventuale aggiornamento saranno esaminati con la direzione dalla Commissione Interna o dal Delegato di Impresa, preventivamente all'attuazione, a termine dell'art. 2, punto 3) dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953; il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

Art. 11.

MENSE AZIENDALI

Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, in quanto possibile, un servizio di mensa aziendale.

Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva.

Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.

L'indennità stessa — non frazionabile — verrà corrisposta ai lavoratori, per ogni giorno lavorato dagli stessi, nella misura base di L. 20 ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalmente o territorialmente per le aziende della categoria.

Le aziende cureranno che i refettori, costituiti in conformità alle disposizioni del Regolamento di Igiene, siano accoglienti e confortevoli.

Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. Le Commissioni Interne od i Delegati di Impresa hanno la facoltà di sorvegliarne l'andamento in collaborazione con le Direzioni aziendali.

Le prestazioni di mensa, o loro indennità sostitutiva, verranno considerate come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, della indennità di anzianità, del trattamento di festività e di quello di ferie, nonchè della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità. Quando esiste la mensa, il valore della mensa in natura da calcolare ai soli effetti della computabilità nei predetti istituti, e da corrispondere a tutti i lavori indipendentemente dal fatto che fruiscano o meno del servizio di mensa, è ragguagliato convenzionalmente alla misura derivante dalle norme di cui al 4° comma del presente articolo. Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione della indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità nei sopra ricordati istituti contrattuali. Il computo di cui trattasi non modifica le situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o l'indennità sostitutiva.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° novembre 1958 ed avrà scadenza il 30 giugno 1960.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

La disdetta data da una qualunque delle parti stipulanti comporta la disdetta nei confronti di tutte le altre parti.

La parte che assumerà l'iniziativa della disdetta dovrà darne notizia anche alle altre Organizzazioni operanti nel settore, firmatarie di altri contratti di lavoro.

Art. 13.

CONTRATTI LOCALI

Le Organizzazioni Territoriali esamineranno l'opportunità di coordinare gli eventuali contratti locali col presente contratto nazionale.

PARTE PRIMA

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione al lavoro e l'eventuale riassunzione valgono le disposizioni legislative sul collocamento.

All'atto dell'assunzione, l'operaio dovrà presentare i documenti prescritti dalla legge oltre — se richiesto — un certificato penale di data non anteriore a tre mesi; sempre all'atto dell'assunzione il datore di lavoro gli comunicherà la località di lavoro.

Quando l'operaio venga assunto nonostante la mancanza di qualche documento, l'assunzione diviene definitiva soltanto dopo la presentazione dei documenti mancanti. Se i documenti risultano regolari e tali da consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di prova si considererà decorrente dall'inizio delle prestazioni a tutti gli effetti di anzianità. Il datore di lavoro, nel caso di mancanza od irregolarità di documenti riguardanti il trattamento previdenziale, è tenuto a regolarizzare la posizione dell'operaio solo dal giorno della sua assunzione.

Il datore di lavoro potrà sottoporre a visita medica il personale da assumere.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio si intende fatta, nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova la cui durata in via normale non potrà essere superiore a sei giorni lavorativi. Nel caso di assunzione di operai specializzati il periodo stesso potrà essere prorogato d'accordo fino a dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova le parti possono in qualsiasi momento, recedere dal rapporto di lavoro senza alcun preavviso, mediante il solo pagamento della retribuzione corrispondente al lavoro prestato.

All'operaio confermato in servizio la direzione fisserà la paga che, a decorrere dal giorno stesso dell'assunzione, non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria alla quale viene assegnato.

L'operaio che non venga confermato, o che non creda di accettare le condizioni propostegli, lascerà senz'altro lo stabilimento ed avrà in tale caso diritto di percepire la retribuzione corrispondente al lavoro prestato, senza alcuna indennità.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'operaio durante il periodo di prova è ammessa la facoltà di completare detta prova qualora l'operaio sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni consecutivi.

L'operaio che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.

Art. 3.

TRATTAMENTO SALARIALE

Il trattamento salariale è regolato dalle tabelle allegate, dalle norme relative nonchè dalle eventuali successive variazioni.

Al personale femminile adibito a lavori normalmente eseguiti da personale maschile, per uguale posto di lavoro, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per il personale maschile; così, nelle lavorazioni a cottimo si procederà alla applicazione di un'uguale tariffa.

Al personale maschile adibito a mansioni per le quali le tabelle salariali prevedano solo la paga del personale femminile, sarà corrisposta la paga prevista da dette tabelle per la corrispondente categoria maschile.

Riconosciuta, per le particolari condizioni dell'industria tessile, la opportunità di consentire in linea eccezionale l'addestramento a mansioni qualificate di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a dodici mesi, con qualifica e retribuzione contrattuale di manovale comune.

Art. 4.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione può effettuarsi a settimana, a quattrodicina, a quindicina o a mese, secondo le consuetudini aziendali. Nel caso che sia effettuata a mese sono dovuti acconti quindicinali di almeno il 95% dell'importo quindicinale. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga; in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato sino ad un massimo di 10 giorni.

La consegna della retribuzione all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

1) estremi della categoria dell'operaio;
2) elementi costitutivi della retribuzione;
3) elementi costitutivi delle trattenute;
4) estremi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sul prospetto paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza a condizione che tale reclamo avanzi all'atto del pago o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, mento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di qualifica.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

Art. 5.

APPRENDISTATO

E' considerato apprendista l'operaio compreso fra i 14 ed i 20 anni di età, che venga assunto dall'azienda per conseguire attraverso un addestramento pratico la capacità tecnica inerente ad una delle qualifiche previste dalla tabella allegata, con utilizzo dell'opera nella azienda stessa.

Durante i periodo di apprendistato, l'apprendista deve lavorare a giornata; nel caso in cui venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio ancorchè non siano trascorsi i termini di durata massima dell'apprendistato, e gli devono essere applicate le relative tariffe di cottimo. Può essere convenuto tra le parti, a termine dell'art. 2, un periodo di prova di durata non superiore a 12 giorni lavorativi.

Il periodo di addestramento iniziato presso altra ditta deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, semprechè riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa fra un periodo e l'altro una interruzione superiore ai 18 mesi.

Se l'apprendista di torcitura e sue lavorazioni complementari provenga da altri reparti, sempre di torcitura anche complementari, nei quali abbia già compiuto il periodo di apprendistato, il nuovo periodo viene ridotto alla metà. Parimenti viene ridotto almeno della metà il periodo di apprendistato per coloro che abbiano frequentato con esito favorevole scuole professionali tessili legalmente riconosciute.

L'apprendista al termine del periodo di apprendistato sosterrà la prova di idoneità all'esercizio delle mansioni che hanno formato oggetto dell'apprendistato. In ogni caso, l'apprendista che abbia superato metà del periodo di apprendistato, ha diritto di essere ammesso a sostenere la prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro come operaio. Nell'ipotesi che l'esito della prova gli sia favorevole, saranno attribuite all'apprendista la categoria conseguita e la retribuzione contrattuale corrispondente; ove sia invece sfavorevole, l'apprendista sarà ammesso a ripetere la prova.

Per la durata e le percentuali di paga dell'apprendistato, valgono le norme riprodotte nella tabella allegata.

L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e deve destinarlo soltanto ai lavori attinenti alla specialità professionale alla quale si riferisce il tirocinio.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie degli apprendisti ed a quant'altro non previsto dal presente articolo, valgono le norme della legge 19 gennaio 1955 n. 25 e del relativo regolamento.

Art. 6.

TRATTAMENTO DEI MINORI

La paga dei prestatori d'opera di età non superiore ai 20 anni, non ammessi ad apprendistato o che abbiano superato il periodo di apprendistato, viene determinata come segue:

14 - 16 anni = 70% della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni;

16 - 18 anni = 83% della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni;

18 - 20 anni = 95% della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fissata dalle norme legislative e interconfederali con un massimo di otto ore giornaliere, fatte salve le deroghe relative nonchè quelle del presente contratto e quelle riguardanti il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Al segnale di inizio del lavoro di reparto, l'operaio deve trovarsi al suo posto, pronto ed in condizioni di iniziare il lavoro.

Gli operai ritardatari saranno riammessi trascorsi 5 minuti dopo l'inizio del lavoro di reparto e durante un ulteriore termine di 10 minuti. Ad essi potrà essere applicata una multa da L. 2 a L. 3 salvo il caso di recidiva.

La distribuzione dell'orario giornaliero viene stabilita dalla ditta in conformità colle disposizioni regolanti i compiti delle Commissioni Interne e comunicata agli operai in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove è possibile, non oltre le ore 13 del sabato.

In quelle aziende ove non venga prestato il lavoro nel pomerigio del sabato, le ore così non lavorate saranno distribuite negli altri giorni della settimana, nell'ambito dell'orario normale di cui al primo comma e nel limite di un'ora al giorno, e verranno retribuite a regime normale.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro al quale sono adibiti, potranno essere concessi esoneri dal lavoro ordinario e straordinario agli operai che frequentino scuole di addestramento o di perfezionamento professionale.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, DOMENICALE, FESTIVO E RELATIVE PERCENTUALI

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato nei casi, nei limiti e con la procedura previsti dalle vigenti norme legislative e interconfederali; il lavoratore dovrà essere preavvisato, in quanto possibile, tranne casi urgenti, il giorno precedente. Il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario richiesto dalla direzione, salvo giusti e comprovati motivi derivanti dallo stato di salute, da condizioni di gravidanza o puerperio, da ragioni familiari o personali.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di cui all'art. 7, salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Il lavoro autorizzato e prestato fra le ore 22 e le ore 6 è considerato notturno.

Salvo eventuali diverse determinazioni di legge sono stabilite le percentuali di maggiorazione seguenti:

per il lavoro straordinario diurno . . .	20 %
per il lavoro straordinario notturno . . .	40 %
per il lavoro notturno a turni avvicendati	15 %
per il lavoro notturno a turni non avvicendati	20 %
per il lavoro domenicale con riposo compensativo	10 %
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo .	40 %
per il lavoro straordinario festivo diurno	45 %
per il lavoro straordinario festivo notturno	55 %
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'articolo 17 - prima parte	35 %

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto, maggiorata per i cottimisti della percentuale contrattuale di cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza a scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario compatibilmente con l'esigenza del lavoro ed in quanto le prestazioni del lavoro straordinario gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Per gli operai addetti continuativamente a lavoro notturno a turni non avvicendati, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per i giorni festivi, le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di anzianità.

Art. 9.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, sarà corrisposto il 70 % della retribuzione di fatto per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonchè nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

Art. 10.

RECUPERI

Le ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente o per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, possono essere recuperate a regime normale con le seguenti modalità: il recupero deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre le otto ore normali o, in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di nove ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

In ogni caso, il recupero potrà essere effettuato solo entro le due quindicine immediatamente successive a quella in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 11.

PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata tenendo presenti le disposizioni di legge in materia di prevenzione infortuni.

Ove sia effettuata oltre i limiti dell'orario normale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria e verrà come tale retribuita.

Art. 12.

LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Per i custodi ed i portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni ad esso pertinenti, tale orario è portato fino a 12 ore, fermo restando l'obbligo per i lavoratori di cui sopra di rispondere, senza diritto a compensi ulteriori, alle eventuali chiamate di carattere eccezionale che potessero aver luogo oltre i predetti limiti di orario.

Agli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruenti, nello stabilimento o immediate vicinanze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni ad esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorno di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 10% prevista dall'art. 8.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale per lavoro notturno.

Il trattamento retributivo degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è il seguente:

l'intera retribuzione oraria di fatto per le prime 8 ore di prestazione;

il 70% della retribuzione oraria di fatto per ogni ora eccedente le 8 e fino ai limiti dell'orario normale di cui al presente articolo;

l'intera retribuzione oraria di fatto per ogni eventuale ora straordinaria, con la percentuale di maggiorazione relativa.

Art. 13.

LAVORO A SQUADRE

Il lavoro prestato dagli operai che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni, entro le 24 ore, anche se a turni di non uguale durata, è considerato lavoro a squadre.

L'orario ordinario del lavoro a squadre è di otto ore per turno ivi compresa la mezz'ora di riposo e sarà stabilito dal datore di lavoro in conformità con le disposizioni regolanti i compiti delle Commissioni Interne.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, a termine di legge, per ogni turno l'intervallo di mezz'ora di riposo. Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori del locale di lavoro e comunque a macchine ferme. L'operaio ha il diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per turni fino a sei ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Nel lavoro a squadre, le paghe orarie di fatto e le tariffe di cottimo stabilite per il lavoro a turno unico, vengono maggiorate della percentuale dell'8%, percentuale che assorbe e sostituisce la retribuzione per la mezz'ora di riposo. Tale percentuale di maggiorazione non si riferisce alla indennità di contingenza non conglobata, la quale, invece, viene corrisposta per le ore di effettiva presenza nello stabilimento, compresa la mezz'ora di riposo. L'importo di detta maggiorazione sarà distintamente registrato sul prospetto o busta paga.

Per prestazioni che eccedano le ore 7,30 giornaliere di lavoro effettivo dovrà essere corrisposta la percentuale di maggiorazione di straordinario, fermo restando che la maggiorazione dell'8% per il lavoro a squadre va corrisposta solo sino al predetto limite di ore 7.30.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel caso di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue di uomini e donne, e non è dovuta nelle riduzioni di orario fino ad undici ore complessive se si tratta di lavoro a due squadre (ore cinque e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e fino a tredici ore e mezza se si tratta di tre squadre (ore quattro e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima, mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore. Nel caso di modifica del turno assegnato, l'operaio dovrà comunque fruire — all'atto del passaggio a diverso turno — di un adeguato periodo di riposo.

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio od il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di trenta minuti.

Nel caso di orario settimanale di 40 ore di lavoro, il lavoro a squadre verrà effettuato possibilmente in cinque giorni, in relazione alle norme di cui al secondo comma.

Art. 14.

TURNI A SCACCHI

Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.

Tuttavia potranno essere consentiti laddove sussistano le condizioni per il loro regolare funzionamento. Nel caso che le maestranze ne richiedano la soppressione, le organizzazioni sindacali territoriali competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso.

Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione del 5% sulle paghe orarie di fatto e sulle tariffe di cottimo stabilite per il lavoro a turno unico.

Art. 15.

ASSEGNAZIONE DEL MACCHINARIO

L'assegnazione del macchinario dovrà essere effettuata tenendo presente, con le esigenze della produzione, le possibilità di prestazione normale degli operai, in relazione alla natura del macchinario, alla specie dell'articolo prodotto ed al rendimento del lavoro.

Le eventuali contestazioni circa le ripercussioni che una errata applicazione di detti criteri potrebbe avere nei confronti della salute degli operai, potranno essere sottoposte, su richiesta della parte interessata, avanzata anche immediatamente dopo l'inizio dell'assegnazione, ad una Commissione tecnica paritetica presieduta da un rappresentante dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio.

Le parti provvederanno alla designazione dei propri rappresentanti all'Ispettorato del Lavoro entro 5 giorni dalla richiesta.

Le decisioni della Commissione tecnica paritetica dovranno essere prese nel termine massimo di 20 giorni dalla richiesta stessa.

Avverso la decisione della Commissione tecnica paritetica, su richiesta delle organizzazioni territoriali e nel termine di 15 giorni dalle conclusioni della Commissione predetta, potrà essere interposto ricorso ad una Commissione tecnica paritetica centrale, costituita dalle associazioni nazionali di categoria e presieduta da un tecnico designato consensualmente o — in caso di disaccordo — designato dal Ministero del Lavoro; la Commissione emetterà un lodo arbitrale obbligatorio per le parti.

Le decisioni della Commissione di primo grado divengono obbligatorie qualora contro di esse non venga interposto ricorso come sopra.

Chiarimento a verbale.

Premesso che con il primo comma dell'articolo si sono intesi indicare i criteri a cui le aziende si ispirano nell'assegnare il macchinario, si chiarisce che con il riferimento alle «possibilità di prestazione normale degli operai» si è inteso riferirsi a quelle che un lavoratore di normale capacità e diligenza può sviluppare senza che ne risultino anormalmente impegnate le sue facoltà fisiche ed intellettuali.

Art. 16.

DISCIPLINA DEL COTTIMO

1. - In relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni è ammesso il lavoro a cottimo secondo i criteri di legge ed i sistemi in uso nei vari settori tessili, accentuandone, ove tecnicamente possibile, la forma collettiva.

2. - Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da consentire agli operai cottimisti di normale capacità ed operosità, addetti alla lavorazione di uno stesso tipo di manufatto e su un medesimo tipo di macchina, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno l'8% superiore alla paga base contrattuale della loro categoria.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nei loro complesso abbiano realizzato in media un guadagno di cottimo non inferiore all'8% della paga base contrattuale di categoria.

Nel caso di pluralità di tariffe per pluralità di articoli lavorati sul complesso di macchine, o contemporaneamente o con successione di tempi, dai medesimi operai verrà fatto riferimento al complesso delle relative tariffe.

3. - Nel caso in cui, per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto secondo, la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.

Tale integrazione invece non verrà corrisposta nella sola ipotesi in cui il mancato raggiungimento del minimo contrattuale di cottimo dipenda da cause imputabili all'operaio. In ogni caso all'operaio dovrà essere garantita la sua paga ad economia.

Contestazioni circa la valutazione delle cause di cui sopra saranno esaminate dalla direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

4. - Le tariffe di cottimo diverranno definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata dovrà essere dall'azienda prestabilita in opportuno rapporto tecnico con la natura e con la complessità della lavorazione, nonchè comunicata agli interessati; dopo di ciò potranno essere sostituite o variate soltanto in presenza o di mutamenti dell'articolo o di modificazioni nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

5. - Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia nella medesima lavorazione, avrà diritto alla conservazione del guadagno medio orario realizzato nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

6. E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti, i quali abbiano alle proprie dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra l'operaio e l'azienda, e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente intesa agli effetti tecnici disciplinari.

7. Agli operai interessati dovranno essere comunicate, per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovranno poi essere comunicati agli operai interessati per ogni cottimo la quantità del lavoro eseguito ed il tempo complessivamente impiegato per ogni periodo di paga.

8. Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti organizzazioni territoriali, mediante ripetizione degli accertamenti di merito, qualora una delle parti ne faccia richiesta.

Gli eventuali casi non conciliati in tale sede, saranno deferiti in ultima istanza per la loro definitiva risoluzione, ad una Commissione tecnica paritetica composta di membri designati dalle competenti organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, presieduta da un tecnico consensualmente designato o da un Ispettore del Lavoro.

9. - La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione, nè quelle di applicazione non indicate nel punto ottavo, per le quali valgono le norme dell'art. 6 della parte generale.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1. Sono giorni festivi i seguenti:

1) Capo d'anno: 1° gennaio.
2) Epifania: 6 gennaio.
3) S. Giuseppe: 19 marzo.
4) Giorno dell'Angelo.
5) Ascensione.
6) Corpus Domini.
7) Anniversario liberazione: 25 aprile.
8) Festa del lavoro: 1° maggio.
9) Festa nazionale: 2 giugno.
10) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno.
11) Assunzione Maria Vergine: 15 agosto.
12) Ognissanti: 1° novembre.
13) Giorno dell'unità nazionale: 4 novembre.
14) Immacolata Concezione: 8 dicembre.
15) S. Natale: 25 dicembre.
16) S. Stefano: 26 dicembre.
17) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Per i giorni festivi anzidetti sarà corrisposta agli operai, non retribuiti in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiuto, la normale retribuzione di fatto giornaliera, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro settimane. Per gli operai che nel giorno di ricorrenza avrebbero prestato lavoro a squadre retribuito con la percentuale relativa, la paga oraria, riferita all'orario giornaliero di cui all'art. 7, verrà maggiorata dell'1,25%.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro — a qualunque causa dovuta — indipendente dalla volontà dell'operaio, ad esclusione delle sospensioni durante le quali l'operaio fruisca dell'indennità di disoccupazione da oltre due settimane, nonchè — eccezione fatta per le festività di cui ai numeri 7, 8, 9, 13 — delle sospensioni dal lavoro in atto da oltre due settimane;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;

f) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

Per gli operai retribuiti in misura fissa, nei confronti dei quali il presente trattamento opera solo nel caso di coincidenza di una delle festività con la domenica, trovano applicazione le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Nel caso di prestazione d'opera nei giorni anzidetti sarà corrisposto, oltre la normale retribuzione giornaliera, il compenso per le ore di lavoro effettivamente prestate con la percentuale di maggiorazione del 35% di cui all'art. 8.

2. - Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di ricuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 18.

FERIE

All'operaio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la ditta nella quale è occupato, saranno concessi ogni anno dodici giorni di ferie, pagate anticipatamente in base a 96 ore della retribuzione di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane di lavoro. Per gli operai che nel corso dell'anno di maturazione delle ferie siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la retribuzione oraria verrà maggiorata dell'1,25%.

Il diritto alle ferie annuali si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie la anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà egualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del po-

sto, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà il compenso di una giornata (otto ore) per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita, compatibilmente con le esigenze del lavoro, tra giugno e settembre, contemporaneamente per l'intero stabilimento, oppure per reparti, per scaglioni, o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. La scelta di tale epoca verrà fissata dalla direzione, previo esame con la Commissione Interna a sensi del vigente accordo interconfederale.

Per le festività elencate nella prima parte dell'articolo 17 e che cadono nel corso della ferie, si osserva il trattamento relativo.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata nella misura annua di 200 ore della retribuzione di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane di lavoro. Per gli operai che nel corso dell'anno siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la retribuzione verrà maggiorata dell'1,25%.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natilizia verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 20.

MALATTIA ED INFORTUNIO

All'operaio ammalato, non in prova, sarà conservato il posto agli effetti del computo delle ferie, delle festività di cui alla prima parte dell'art. 17, della gratifica natalizia e dell'indennità di anzianità:

per mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni compiuti;

per mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda da 5 a 15 anni compiuti;

per mesi 10 da 15 anni in poi.

In caso di ripetizione della medesima malattia dopo non più di due mesi dalla guarigione della prima, la successiva conservazione del posto avverrà rispettivamente per 3, per 4 o per 5 mesi a seconda della anzianità dell'operaio come sopra precisato, e pertanto il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di:

mesi 9 (6+3) per anzianità fino a 5 anni compiuti;

mesi 12 (8+4) per anzianità da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 15 (10+5) per anzianità da 15 anni in poi.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare, e l'operaio chiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso all'operaio il diritto all'indennità di anzianità maturata ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

All'operaio infortunato nell'azienda saranno conservati il posto e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro tre giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

L'operaio ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Per il trattamento dei lavoratori affetti da t.b.c. e ricoverati in sanatorio, agli effetti della conservazione del posto, si applicano le disposizioni di cui all'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86 (*Gazz. Uff.* n. 61 del 13 marzo 1953).

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli operai di ambo i sessi sarà concesso in occasione del loro matrimonio un periodo di congedo di durata fino a 10 giorni consecutivi.

Per tale periodo di congedo essi fruiranno dell'assegno posto a carico della Cassa Assegni Familiari di cui agli articoli da 1 a 9 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941, nella misura dal minimo di 48 al massimo di 56 ore di retribuzione.

Art. 22.

MATERNITÀ

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalla legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive modifiche, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva, e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto a condizione che si presenti a riprendere servizio entro 30 giorni dal termine del servizio militare di leva per congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedi-

mento. Nel caso di mancata presentazione nei termini di cui sopra l'operaio verrà considerato dimissionario. La anzianità maturata sino alla data della chiamata per leva sarà computata, agli effetti dell'indennità di anzianità, unitamente a quella che viene a maturare dopo la data di ripresa del servizio, semprechè l'operaio non abbia chiesta ed ottenuta la liquidazione all'atto della chiamata stessa.

Il richiamo alle armi sospende il rapporto di lavoro, con diritto per l'operaio alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio militare da richiamato e fino alla presentazione per riprendere il lavoro è computato agli effetti dell'indennità di anzianità. Alla fine del richiamo l'operaio deve ripresentarsi in azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di trenta giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In difetto l'operaio verrà considerato dimissionario. L'operaio richiamato alle armi non potrà essere licenziato, semprechè non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Art. 24.

CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni che comportano maggiore retribuzione ha diritto, oltre alla paga di competenza della propria categoria, alla differenza tra detta paga e quella prevista per le nuove mansioni per il tempo in cui vi rimane adibito. Dopo due mesi di permanenza nelle nuove mansioni l'operaio acquisterà definitivamente la nuove qualifica e la relativa retribuzione.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto all'operaio assente, previsto dal presente contratto. L'operaio che ritorna alle precedenti mansioni inferiori dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ha diritto a conservare la terza parte della differenza fra le due paghe.

Dati i cambiamenti stagionali di lavorazione sono ammessi anche due passaggi di mansioni, entro l'anno, della durata massima di due mesi ciascuno, frazionabili.

All'operaio che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella sua posizione nè modificare la qualifica e la retribuzione di sua competenza. La permanenza nelle nuove mansioni non può durare oltre due mesi nell'anno, salvo i casi di forza maggiore; le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni territoriali.

Agli operai assegnati con carattere di continuità alle mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè prevalente rispetto alla natura ed al tempo.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle organizzazioni territoriali competenti.

Art. 26.

TRASFERIMENTI

I trasferimenti di operai dall'una all'altra azienda del medesimo complesso industriale devono essere limitati ai casi strettamente indispensabili.

L'operaio trasferito ad altro posto di lavoro fuori sede ha diritto al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e, in quanto occorra, per i familiari, per gli effetti domestici e masserizie, nonchè ad una indennità per rimborso delle spese di vitto e alloggio per la durata:

di 6 giorni all'operaio senza familiari conviventi a carico;

di 12 giorni all'operaio avente familiari a carico con lui conviventi, oltre un giorno per ogni figlio a carico e semprechè gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

La misura del rimborso delle anzidette spese di viaggio e di trasporto, nonchè la misura dell'indennità per rimborso delle spese di vitto e alloggio, dovranno essere concordate direttamente e, in diretto, dalle organizzazioni sindacali territoriali.

L'operaio ha diritto al rimborso dell'indennizzo che per effetto del trasferimento abbia dovuto corrispondere per anticipata risoluzione del contratto di affitto della propria abitazione fino alla concorrenza del canone locatizio per un massimo di sei mesi.

Nella ipotesi che l'operaio ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto — se il trasferimento viene mantenuto — di risolvere il rapporto di lavoro con l'indennità di anzianità di cui all'art. 37, nonchè con l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Per i trasferimenti di membri delle Commissioni Interne o di Delegati di Impresa troveranno applicazione le norme degli accordi interconfederali in materia.

Art. 27.

ABITI DA LAVORO

Quando la ditta richieda, o la natura del lavoro imponga, l'uso di abiti o indumenti di lavoro, la ditta deve fornirli a sue spese. La sostituzione di tali abiti e indumenti sarà fatta più o meno frequentemente in relazione alla più o meno rapida usura degli stessi in conseguenza della natura delle lavorazioni.

In vista di un più esteso impiego degli abiti di lavoro, le aziende ne faciliteranno l'adozione da parte degli operai che lo richiedano mediante agevolazioni di pagamento.

Art. 28.

INDENNITÀ SCOLASTICA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio capo famiglia una indennità scolastica per i figli fino a 14 anni di età che, per mancanza di scuola elementare locale, debbano incontrare spese per accedere alla più vicina scuola.

Il datore di lavoro corrisponderà analoga indennità scolastica per i figli di operai, che siano alle dipendenze dell'azienda da almeno tre anni, per la frequenza con accertato profitto e regolarità di corsi professionali tessili.

La misura delle indennità verrà stabilita dalle aziende, udita la Commissione Interna o il Delegato d'Impresa.

Art. 29.

MEZZI DI TRASPORTO PER SERVIZIO

Agli operai, cui siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di bicicletta o di altri mezzi di locomozione, tali mezzi saranno forniti dall'azienda.

Nei casi in cui, per l'espletamento delle anzidette mansioni, gli operai facciano invece uso di mezzi di loro proprietà, l'azienda corrisponderà un'indennità di uso in misura da determinare udita la Commissione Interna o il Delegato d'Impresa.

Art. 30.

LAVORI NOCIVI

Nelle lavorazioni che si svolgono in condizioni di particolare disagio e con impiego di sostanze nocive dovranno essere dalle aziende osservate le vigenti disposizioni di legge sull'igiene, sulla sicurezza del lavoro, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli riguardanti:

a) l'età ed il sesso dei lavoratori che vi possono essere adibiti;

b) le modalità e la periodicità di visita medica o di ispezione sanitaria ai luoghi di lavoro;

c) gli apprestamenti preventivi o difensivi occorrenti;

d) gli orari di lavoro prescritti.

Le aziende cureranno altresì che le condizioni ambientali e di prestazione d'opera nelle lavorazioni nocive in questione siano e si mantengono compatibili con le esigenze di tutela fisica dei lavoratori interessati.

Art. 31.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'operaio deve svolgere le mansioni affidategli con la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro nell'interesse dell'azienda e della produzione; deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro stesso; non può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo e senza l'autorizzazione prescritta dalle disposizioni aziendali.

Durante il rapporto di lavoro l'operaio non può divulgare notizie che possano recare danno all'azienda dalla quale dipende, nè asportare disegni e campionature.

L'introduzione nello stabilimento di bevande, nonchè la consumazione di cibi, devono essere disciplinate dalla direzione.

Non è consentito fumare se non nei luoghi appositamente stabiliti e fuori dall'orario di lavoro.

L'operaio non può rifiutarsi alle visite d'inventario agli oggetti affidatigli, nonchè alle visite personali alla uscita dallo stabilimento, disposte dalla direzione. La visita sulla persona dovrà essere compiuta nel minor tempo possibile ed in locale adatto, e per le operaie dovrà effettuarsi con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro sono vietate le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, nonchè la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili.

Chiarimento a verbale:

A maggior precisazione dell'ultimo capoverso si chiarisce che per quanto riguarda il divieto di raccolta di fondi e di quote di qualsiasi genere, le parti si riservano il coordinamento con eventuali accordi interconfederali in ordine alla raccolta di quote sindacali.

Art. 32.

ASSENZE E PERMESSI

Compatibilmente con le esigenze del lavoro l'operaio può ottenere brevi permessi per assentarsi dallo stabilimento per giustificati motivi.

Tutte le assenze devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo i casi di materiale impossibilità a farlo.

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza della ditta.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione globale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti all'operaio a qualsiasi titolo.

Nei casi di controversia, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 6, lettera *a*), della parte generale.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme e regolamenti interni non in contrasto con le disposizioni contrattuali possono essere punite:

1) col rimprovero verbale o scritto;

2) con la multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;

3) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;

4) con il licenziamento senza preavviso, ma con la sola indennità di cui all'art. 37;

5) con il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità di anzianità.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati con la precisa indicazione della infrazione commessa.

Rimprovero, multa e sospensione.

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti all'operaio:

a) che abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo e senza l'autorizzazione prescritta da disposizioni aziendali;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto, o quelle del regolamento interno, o commetta contro la disciplina, la morale, l'igiene e la sicurezza dello stabilimento mancanze che non siano punibili con il licenziamento.

L'applicazione del rimprovero, della multa, della sospensione si intende adeguata alla minore o maggiore gravità delle mancanze ed alla loro recidività.

L'importo delle multe disciplinari deve essere versato alla Cassa di Malattia.

Licenziamento.

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione, può essere inflitto:

1) *Senza preavviso ma con l'indennità di anzianità:*

a) per contravvenzioni al divieto di fumare di cui al quarto comma dell'art. 31;

b) per litigio con vie di fatto in fabbrica;

c) per assenze senza giustificato motivo per tre giorni di seguito o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

d) per recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza, o ad una sospensione per mancanza diversa nei sei mesi precedenti.

2) *Senza preavviso e senza indennità di anzianità:*

a) per movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni o timbrature di schede o per altre alterazioni dei sistemi aziendali di controllo di presenza: tutto in quanto compiuto con dolo;

b) per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;

c) per furto a danno dell'azienda;

d) per dolo o colpa grave in negligenza od atti con danno per l'azienda;

e) per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionature, lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con danno per l'azienda.

Art. 35.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art: 2112 del Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'operaio conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 36.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana (48 ore) o di un periodo maggiore comunque non superiore a due settimane (96 ore) per gli operai specializzati.

A termine dell'art. 2118 del Codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Nel corso del periodo di preavviso potranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

E' in facoltà della parte che riceve il preavviso di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso stesso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 34, punto 5, sarà corrisposta un'indennità calcolata come segue:

a) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata sino al 31 dicembre 1944:

dal 1° al 10° anno = 3 giornate (24 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

oltre il 10° anno = 4 giornate (32 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

b) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1° gennaio 1945:

dal 1° al 5° anno = 4 giornate (32 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

dal 6° al 10° anno = 6 giornate (48 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

dall'11° al 17° anno = 8 giornate (64 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

oltre il 17° anno = 10 giornate (80 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione.

Le frazioni di anno si computano per dodicesimi, e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Agli effetti del presente articolo, si intende per remunerazione globale il complesso della retribuzione di fatto, dell'utile di cottimo mediamente realizzato nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, del rateo di gratifica natalizia da computarsi nella percentuale unica convenzionale dell'8%.

Per i lavoratori che durante l'ultimo anno di servizio siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la retribuzione relativa verrà maggiorata della percentuale dell'1,25%.

Agli effetti della presente indennità, l'anzianità non si interrompe che con la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente disposto in altri articoli.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati dai commi *a*) e *b*), ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissato per lo scaglione relativo. Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai successivi scaglioni, si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'articolo 2120 del Codice civile, mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposta all'operaio, non in corso di apprendistato, la indennità di cui all'art. 37 nelle aliquote percentuali seguenti:

100% agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età ed alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, riduzione o sospensione di lavoro, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità ed ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli articoli 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 (All. n. 3); ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; ai dimissionari che entrino in ordine religiosi;

75% ai dimissionari che abbiano compiuto 11 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50% ai dimissionari che abbiano compiuto 7 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

25% ai dimissionari che abbiano compiuto 3 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Nelle anzianità di cui trattasi si intendono comprese anche quelle maturate anteriormente al 1° gennaio 1945, come disposto dall'art. 37.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai cinque anni la opportunità di integrare l'indennità di anzianità dovuta a termini di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori, già conviventi a carico dell'operaio defunto.

PARTE SECONDA

CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

ASSISTENTI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;
2) la località alla quale è destinato;
3) la qualifica del lavoratore;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
5) il trattamento economico iniziale;
6) l'eventuale prefissione di termini.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di anzianità, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni.

E' fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima di 6 mesi — venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'assistente fu assunto in servizio.

E' altresì fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima del predetto periodo di 6 mesi — venisse concordata in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le vigenti disposizioni contrattuali si applicano alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso di licenziamento ed alla indennità di anzianità.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

Il servizio prestato durante il periodo di prova seguito da conferma va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità.

In caso di risoluzione del rapporto da parte della azienda, all'assistente sarà corrisposta la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga dentro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora l'azienda alla scadenza del periodo di prova non proceda alla disdetta del rapporto nei confronti dell'assistente accunto con regolare periodo di prova, lo assistente si intenderà confermato in servizio con l'anzianità convenuta alla data di assunzione come assistente e non inferiore a quella della data stessa.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'assistente durante il periodo di prova è riconosciuta la facoltà di completare detta prova qualora l'assistente sia in grado di riprendere il servizio entro 45 giorni consecutivi.

L'assistente che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato. Parimenti è esonerato dalla prova l'assistente che provenga dalla categoria degli aiuto assistenti nell'ambito della medesima azienda.

Art. 4.

PAGA MENSILE E GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE

La paga mensile di fatto è costituita:

a) dalla paga mensile minima contrattuale;

b) dagli aumenti periodici di anzianità;

c) dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito.

In caso di sospensione di lavoro o di riduzioni della durata dell'orario di lavoro l'azienda garantirà la normale retribuzione mensile.

Per i periodi di intervento della Cassa Integrazione Guadagni la ditta corrisponderà la differenza tra l'integrazione stessa e la retribuzione mensile predetta.

Art. 5.

MENSILITÀ NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta una mensilità di retribuzione globale di fatto — intendendosi per tale la paga mensile di fatto, l'indennità di contingenza e gli eventuali terzi elementi e simili — la quale farà parte della retribuzione agli effetti del computo della indennità di anzianità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 6.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli assistenti per l'anzianità di servizio maturata nella categoria dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure sotto indicate:

per il primo e secondo biennio: 4% biennale;

per i bienni dal terzo al decimo: 5% biennale.

Le aliquote suddette saranno calcolate sulla paga base contrattuale mensile e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla paga base contrattuale in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni della indennità di contingenza invece il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre, e con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età. Gli aumenti periodici maturati dagli stessi antecedentemente al 14 giugno 1952 restano invariati nel loro ammontare, già determinato a termini degli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

La retribuzione mensile compensa anche i periodi di anticipazione o protrazione dell'orario normale entro il limite giornaliero massimo di 40 minuti, per la sola predisposizione del lavoro agli operai.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove è possibile, non oltre le ore 13 del sabato. In quelle aziende ove non venga prestato lavoro nella giornata di sabato o venga in detto giorno effettuato un orario parziale, le ore non lavorate al di sotto del limite dell'orario normale di cui al primo comma possono essere distribuite negli altri giorni della settimana, nel limite di un'ora al giorno oltre al predetto orario normale, e verranno retribuite a regime normale.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro al quale sono adibiti, saranno concessi esoneri dal lavoro ordinario o straordinario agli assistenti che frequentino scuole di addestramento o di perfezionamento professionale.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge, salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Il singolo lavoratore non potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione oraria sono le seguenti

per il lavoro straordinario diurno .	20 %
per il lavoro straordinario notturno . . .	40 %
per il lavoro notturno a turni avvicendati	15 %
per il lavoro notturno a turni non avvic.	20 %
per il lavoro domenicale con riposo compensativo . .	10 %
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo	40 %
per il lavoro straordinario festivo diurno .	45 %
per il lavoro straordinario festivo notturno	55 %
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'articolo 9 - lettera *b*) .	35%

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sulla paga di fatto e sulla contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbendo la minore.

E' considerato lavoro notturno quello prestato dall ore 22 alle ore 6 del mattino. Per gli assistenti addetti continuativamente a lavoro notturno a turni non avvicendati, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per i giorni festivi, le ferie, la mensilità natalizia e la indennità di anzianità.

Art. 8.

DETERMINAZIONE CONTABILE DELLA PAGA ORARIA

Ogni qualvolta agli effetti contabili la paga debba essere ragguagliata ad ora, si assumerà il coefficiente convenzionale 200 come divisore della paga mensile.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) 1) Capo d'anno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) Anniversario liberazione (25 aprile);
8) Festa del lavoro (1° maggio);
9) Festa nazionale (2 giugno);
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
11) Assunzione Maria Vergine (15 agosto);
12) Ognissanti (1° novembre);
13) Giorno dell'unità nazionale (4 novembre);
14) Immacolata Concezione (8 dicembre);
15) S. Natale (25 dicembre);
16) S. Stefano (26 dicembre);
17) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lettera *b*) con la domenica o con altro giorno festivo, verrà corrisposto in aggiunta alla normale retribuzione mensile un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui allo art. 7.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un assistente nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'assistente dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 10.

FERIE

L'assistente ha diritto, per ogni anno intero di servizio, e in rapporto all'intera anzianità maturata presso la azienda nella categoria, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni di calendario per anzianità da 1 a 7 anni;

20 giorni di calendario per anzianità da oltre 7 a 15 anni;

25 giorni di calendario per anzianità da oltre 15 a 25 anni;

30 giorni di calendario per anzianità oltre 25 anni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'assistente non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di anzianità di servizio. A questi effetti sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso, nè avere inizio in giorno festivo.

L'epoca delle ferie verrà stabilita dall'azienda in relazione alle esigenze del lavoro, e tenendo presenti — compatibilmente con le stesse — le preferenze degli interessati.

Il riposo annuale avrà normalmente carattere continuativo.

I giorni di ferie eccedenti il periodo effettivamente goduto dalla maestranza potranno, a seconda delle anzidette esigenze del lavoro, essere concessi anche in modo non consecutivo oppure, ove necessario, eccezionalmente sostituiti, d'accordo tra le parti, dalla indennità corrispondente alle giornate di ferie non godute.

Le festività di cui alla lettera *b*) dell'art. 9, in quanto dovute, cadenti in periodo di ferie, non sono computabili come tali, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento tuttavia può essere sostituito dalla relativa retribuzione.

Art. 11.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire alla azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'assistente fruirà del trattamento di cui al presente articolo, ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante la astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'assistente da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'assistente non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

6 mesi per anzianità fino a 10 anni compiuti;

10 mesi per anzianità oltre i 10 anni.

Nel primo caso l'assistente ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi, e della metà per i successivi 3 mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi 4 mesi, e della metà per i successivi 6.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'assistente di riprendere servizio, l'assistente stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 19.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dello assistente gli corrisponderà l'indennità di anzianità ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, lo assistente fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui sopra, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'assistente non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo, nel limite del possibile, a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.

L'assistente ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'assistente ha diritto di riscuotere da parte degli istituti assicuratori oppure per atti di previdenza della azienda.

Per il trattamento dei lavoratori affetti da T.B.C. e ricoverati in sanatorio, agli effetti della conservazione del posto, si applicano le disposizioni di cui all'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86 (*Gazzetta Ufficiale* n. 61 del 13 marzo 1953).

Art. 12.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'assistente che contrae matrimonio sarà concesso un periodo di congedo di 15 giorni di calendario, con corresponsione della retribuzione, da non computare nel periodo annuale di ferie, con deduzione di quanto corrisposto per lo stesso titolo dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale.

Art. 13.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Nel caso di invenzioni si fa riferimento alle norme contenute nel R. D. 29 giugno 1939, n. 1127 (*Gazzetta Ufficiale* n. 189 del 14 agosto 1939).

Art. 14.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'assistente svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro disti più di 5 Km., l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'assistente un adeguato indennizzo.

Art. 15.

ESPLICAZIONE TEMPORANEA E CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Per il tempo in cui l'assistente viene temporaneamente adibito a mansioni di carattere superiore, esso ha diritto ad un assegno pari alla differenza tra la proprio retribuzione e quella relativa alle mansioni superiori esplicate.

Dopo due mesi continuativi di permanenza nelle nuove mansioni, l'assistente acquisterà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione. Tale diritto viene egualmente a maturare qualora durante lo anno si siano verificati più di due passaggi di mansioni di durata anche inferiore, purchè almeno pari a trenta giorni consecutivi di calendario ciascuno.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, o servizio militare, l'assegnazione alla qualifica superiore avverrà automaticamente, quando la sostituzione duri oltre i limiti previsti dalla legge o dal contratto per i diversi istituti.

Art. 16.

PERMESSI

All'assistente che per motivi di evidente necessità ne faccia richiesta, l'azienda deve, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accordare permessi con mantenimento della retribuzione e senza computarli nel periodo di riposo annuale.

Nel caso di comprovate necessità convalescenziarie o di comprovate necessità personali, potrà essere concesso all'assistente un permesso non retribuito sino al periodo massimo di tre mesi.

Art. 17.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD ASSISTENTE

In caso di passaggio ad assistente nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo nella nuova qualifica, per la quale gli verrà riconosciuta — agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattameno di malattia — una anzianità convenzionale pari ad un anno per ogni sei anni di anzianità con la qualifica di operaio.

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla qualifica di operaio a quella di assistente, il lavoratore ha diritto di conservare la retribuzione goduta da operaio, qualora tale retribuzione risulti superiore alla retribuzione derivantegli dalla applicazione del presente contratto.

Art. 18.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni del lavoratore non in prova è di:

1 mese per anzianità di servizio sino a 5 anni;

1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 a 10 anni;

2 mesi per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato agli effetti della indennità di anzianità stessa.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà all'assistente dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze della azienda e dell'assistente.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non per motivi disciplinari tali da determinare il licenziamento in tronco senza indennità, si applicano le seguenti misure:

1) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, anteriormente al 1° gennaio 1937, valgono le misure previste dalle regolamentazioni contrattuali precedentemente in vigore nei singoli settori, riferite alla retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto;

2) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, dal 1° gennaio 1937, mezza mensilità (15/30) della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto, per ogni anno compiuto;

3) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, successivamente al 1° gennaio 1948, 25/30 della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto, per ogni anno compiuto.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'indennità si fa riferimento all'art. 21 del Codice civile.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 20.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'assistente le aliquote sottoindicate dell'indennità di anzianità:

100 % agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità, ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli artt. 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

75 % quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni, ma non i 10 anni di anzianità ininterrotta presso la azienda;

50 % quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 21.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per la disciplina degli istituti seguenti, si fa riferimento agli articoli della parte operai o impiegati, indicati a fianco del titolo:

Trasferte: « *Art.* 25 *operai* ».

Trasferimenti « *Art.* 26 *operai* » con elevazione a 8 giorni per lavoratore senza conviventi a carico e a 16 giorni per lavoratore con conviventi a carico, oltre a 2 giorni per ogni figlio a carico e sempre che gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

Abiti da lavoro: « *Art.* 27 *operai* ».

Disciplina del lavoro: « *Art.* 30 *impiegati* ».

Provvedimenti disciplinari: « *Art.* 34 *operai* ».

Trattenute per risarcimento: « *Art.* 33 *operai* ».

Lavori nocivi « *Articolo comune* ».

Servizio militare: « *Art.* 20 *impiegati* ».

Indennità di anzianità in caso di morte: « *Articolo* 39 *operai* ».

Cessione e trasformazione di azienda: « *Articolo comune* ».

Art. 22.

CERTIFICATO DI LAVORO

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro verrà rilasciato al lavoratore un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 23.

CONTROVERSIE SULLA QUALIFICA

Le eventuali divergenze relative alla qualifica sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dall'annesso accordo (Allegato).

Art. 24.

CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE

Restano in vigore le condizioni complessive di miglior favore in atto, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse stata riconosciuta.

Altri appartenenti alle categorie speciali od intermedie

Il trattamento normativo degli altri appartenenti alle categorie speciali od intermedie è regolato a tutti gli effetti dagli accordi interconfederali 30 marzo, 23 maggio e 27 ottobre 1946, semprechè non risultino inferiori nei singoli istituti al trattamento previsto nella parte prima del presente contratto ed eventuali più favorevoli accordi particolari.

PARTE TERZA

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione e l'eventuale anzianità convenzionale;

2) la località alla quale è destinato;

3) la categoria e il grado cui l'impiegato viene assegnato e in modo sommario le mansioni a lui attribuite;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il trattamento economico iniziale;

6) l'eventuale prefissione di termini.

Nella lettera inoltre verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare quei documenti che siano richiesti da disposizioni di legge o comunque prescritti dal regolamento interno aziendale, nonchè gli eventuali certificati comprovanti il titolo di studio e le precedenti occupazioni.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non

risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di anzianità si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni.

E' fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima di 6 mesi — venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio.

E' altresì fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima del predetto periodo di 6 mesi — venisse concordata in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le vigenti disposizioni contrattuali si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso di licenziamento ed alle indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore ai tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per l'impiegato della prima categoria, a quattro mesi per l'impiegato della seconda categoria ed a due mesi per quello della terza categoria. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova se non vi sia accordo fra le parti per documentata necessità di valutazione. In quest'ultimo caso il prolungamento del periodo di prova sarà di tre mesi per l'impiegato della prima categoria e di due mesi per l'impiegato della seconda categoria.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'impiegato durante il periodo di prova è riconosciuta la facoltà di completare detta prova qualora l'impiegato sia in grado di riprendere il servizio entro due mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà essere richiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà della azienda, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

L'impiegato che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Art. 4.

CATEGORIE E GRADI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato non dirigente di azienda verrà assegnato, a tutti gli effetti del presente contratto ed in base alle mansioni a lui attribuite, ad una delle seguenti categorie e grado relativo:

IMPIEGATI DI CONCETTO

Prima categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni direttive e facoltà di decisione, di organizzazione, possibilità di iniziativa e discrezionalità di poteri, nonchè impiegato svolgente mansioni fondamentali per l'attività dell'azienda ed equivalenti per importanza a quelle sopra specificate, assoggettati alle direttive generali del dirigente di azienda o del titolare.

Grado 2° - Impiegato con mansioni direttive, di responsabilità e con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, assoggettato alle direttive di un impiegato di primo grado, ove esista, o in difetto a quelle del dirigente di azienda o del titolare.

Seconda categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni di elaborazione, sviluppo e completamento di un determinato lavoro o procedimento, con facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, svolti in conformità alle indicazioni di massima ricevute dai propri superiori.

Grado 2° - Impiegato con mansioni per le quali si richiede una particolare preparazione professionale, svolte in conformità a specifiche direttive dei propri superiori.

IMPIEGATI D'ORDINE

Terza categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Grado 2° - Impiegato con mansioni di mera esecuzione.

Nell'assegnare l'impiegato di concetto alle categorie e gradi di cui sopra, si dovrà tenere in debito conto le proporzioni dell'azienda nonchè la sua attrezzatura tecnica ed amministrativa messe in relazione alle effettive mansioni svolte dall'impiegato.

Art. 5.

COMMISSIONE TECNICA PER LE CATEGORIE IMPIEGATIZIE

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie o gradi di cui al precedente articolo, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dall'annesso accordo. (Allegato n. 1).

Art. 6.

LAUREATI E DIPLOMATI

L'impiegato laureato assunto in primo impiego non potrà essere assegnato ad un grado inferiore al primo della seconda categoria e percepirà, per l'intero periodo di prova non superiore a 4 mesi, uno stipendio non inferiore a quello corrispondente, con uno scarto di metà della differenza fra il grado stesso (primo grado) e quello inferiore (secondo grado).

L'impiegato diplomato da istituto industriale o da scuola media superiore, assunto in primo impiego in relazione al titolo, non potrà essere assegnato ad un grado inferiore al secondo della seconda categoria e percepirà, per l'intero periodo di prova non superiore a 4 mesi, uno stipendio non inferiore a quello corrispondente, con uno scarto di metà della differenza tra il grado stesso (secondo grado) e quello inferiore (primo grado, terza categoria).

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto della assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito. In questo ultimo caso l'assegnazione in categoria, in relazione alla norma di cui al presente articolo, avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso, senza la riduzione di cui ai due comma precedenti in quanto sia stato già superato il periodo di prova.

I predetti scarti nell'ambito del periodo di prova non si applicano ai laureati ed ai diplomati che hanno frequentato corsi di perfezionamento tessile, conseguendo il relativo titolo, e che vengono assunti in relazione alla specializzazione stessa.

Art. 7.

STIPENDIO, RETRIBUZIONE E TREDICESIMA MENSILITÀ

A termine degli accordi interconfederali vigenti, in caso di sospensione di lavoro o di riduzioni della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 12, disposte dalle aziende o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la indennità di contingenza e gli eventuali elementi non conglobati, non subiranno riduzioni.

Lo stipendio di fatto è costituito:

a) dallo stipendio minimo contrattuale;

b) dagli aumenti periodici di anzianità;

c) dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito.

Lo stipendio si intende stabilito per ammontare annuo e la sua corresponsione avverrà per mezzo di tredici quote, da corrispondersi per dodici quote non oltre l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese e per la tredicesima in occasione della ricorrenza natalizia.

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata sulla base della retribuzione globale mensile di fatto, intendendosi per tale lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza e gli eventuali elementi non conglobati.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio dell'impiegato nell'azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

All'impiegato rimunerato in tutto o in parte a provvigione, o a interessenza o a premi, sarà garantito, come media annuale, almeno il minimo di retribuzione (stipendio, indennità di contingenza ed eventuali elementi non conglobati) previsto dal presente contratto.

Art. 8.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile dell'impiegato deve essere corrisposta alle scadenze previste, accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla busta, in cui dovranno essere distintamente specificati:

1) estremi del periodo di paga al quale la retribuzione si riferisce;

2) categoria e grado di assegnazione dell'impiegato;

3) elementi costitutivi della retribuzione;

4) elementi costitutivi delle trattenute.

Tale prospetto dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere, in attesa della definizione della controversia, corrisposta alle relative scadenze la parte di retribuzione non contestata.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore dell'impiegato gli interessi sulla somma ritardata nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al primo comma.

Nel caso in cui il ritardo nel pagamento si protragga oltre 30 giorni dalla scadenza, l'impiegato ha facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla intera indennità di anzianità e a quella sostitutiva del preavviso.

Art. 9.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria e grado di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % biennale per dieci bienni.

L'aliquota suddetta è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado cui appartiene l'impiegato e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni della indennità di contingenza, invece, il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre e con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età. Gli aumenti periodici maturati antecedente al 14 giugno 1952 resteranno invariati nel loro ammontare, già determinato a termini degli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria od a grado superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura di un terzo in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita, e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonchè il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado. Detta disposizione non si applica nei confronti di quegli impiegati per i quali si sia fatto luogo a rettifica di assegnazione a categoria o grado, nella quale ipotesi l'anzianità in categoria o grado decorrerà a tutti gli effetti della data riconosciuta in sede di rettifica.

Lo stipendio di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già maturati, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria o grado, maggiorato del riporto di un terzo degli aumenti periodici di cui al comma precedente.

Nel caso in cui lo stipendio base della nuova categoria o grado, maggiorato del riporto di un terzo degli aumenti periodici di cui sopra, risultasse inferiore a quello della precedente categoria o grado, maggiorato degli aumenti periodici già maturati, la differenza fra i due importi verrà consolidata come aumento di merito.

Art. 10.

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937.

A richiesta dell'interessato l'azienda comunicherà alla fine di ciascun anno il rendiconto dei versamenti effettuati e dell'ammontare relativo.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato quest'ultimo la loro decorrenza sarà riportata alla data di assunzione.

Art. 11.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO - CAUZIONE

All'impiegato che normalmente maneggia denaro con oneri per errori, deve essere corrisposta, per dodici mensilità, una indennità mensile non inferiore al 6 % dell'importo dello stipendio minimo contrattuale mensile del suo grado e della indennità di contingenza.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro e che per ciò percepisca l'indennità anzidetta, qualora venga richiesta cauzione o analoga garanzia finanziaria, verranno annualmente corrisposti sulla somma di denaro a tale titolo depositata presso la azienda gli interessi nella misura dell'interesse ufficiale di sconto. Se la garanzia venga costituita con deposito di titoli, l'interesse relativo sarà rappresentato dalle cedole dei titoli stessi.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge. Sono fatte salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Per il personale con mansioni discontinue l'orario massimo normale di servizio potrà superare di due ore l'orario normale previsto dalla legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 21 alle ore 6 del mattino.

La prestazione del lavoro straordinario, notturno e festivo, è regolata dalla legge. L'impiegato è tenuto a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo, tempestivamente richiesto dalla direzione, salvo giustificati motivi di impedimento.

Salvo diverse eventuali determinazioni di legge le percentuali di maggiorazione oraria sono le seguenti:

per il lavoro straordinario diurno . . .	25 %
per il lavoro straordinario notturno . .	40 %
per il lavoro notturno a turni avvicendati	15 %
per il lavoro notturno a turni non avvicendati	20 %
per il lavoro domenicale con riposo compensativo	10 %
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo	45 %
per il lavoro straordinario festivo diurno	50 %
per il lavoro straordin. festivo notturno	55 %
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'art. 14 - lettera *b*)	35 %

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sullo stipendio individuale di fatto e sulla indennità di contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbendo la minore.

Per gli impiegati della prima categoria, non assoggettati alle limitazioni dell'orario legale di lavoro, il lavoro normalmente eccedente l'orario di legge e che venga prestato con carattere di continuità per esigenze dell'azienda, sarà retribuito con una maggiorazione sullo stipendio del grado.

Sempre per detti impiegati di prima categoria, ove si effettui prestazioni di straordinario al di là dei limiti normali anzidetti, la indennità correlativa potrà essere convenuta tra le parti od in misura preventiva forfettaria o di volta in volta.

Tale lavoro straordinario potrà essere dall'impiegato di primo grado effettuato anche di iniziativa quando le esigenze dell'azienda lo richiedano, nonchè, in assen-

za temporanea di un impiegato di primo grado, anche da un impiegato di secondo grado da lui dipendente e salvo ratifica.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove possibile, non oltre le ore 13 del sabato.

In quelle aziende ove non venga prestato lavoro nella giornata di sabato o venga in detto giorno effettuato un orario parziale, l'orario di lavoro settimanale che l'azienda ha adottato può essere distribuito negli altri giorni della settimana, nel limite massimo di nove ore giornaliere, e verrà retribuito a regime normale.

Art. 13.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ORARIA DI STIPENDIO

Per l'applicazione delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo precedente, la determinazione dello stipendio orario si ottiene dividendo lo stipendio mensile di fatto per l'orario aziendale di fatto, assumendo come divisore massimo il limite di 180.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) 1) Capo d'anno - 1° gennaio
2) Epifania - 6 gennaio
3) S. Giuseppe - 19 marzo
4) Giorno dell'Angelo - mobile
5) Ascensione - mobile
6) Corpus Domini - mobile
7) Anniversario liberazione - 25 aprile
8) Festa del lavoro - 1° maggio
9) Festa nazionale - 2 giugno
10) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno
11) Assunzione Maria Vergine - 15 agosto
12) Ognissanti - 1° novembre
13) Giorno dell'unità nazionale - 4 novembre
14) Immacolata Concezione - 8 dicembre
15) S. Natale - 25 dicembre
16) S. Stefano - 26 dicembre
17) S. Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento o l'ufficio, nel giorno di ricorrenza in calendario - mobile.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lettera *b*) con la domenica o con altro giorno festivo, verrà corrisposto in aggiunta alla normale retribuzione mensile un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo 12.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un'impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 15.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni alla data di maturazione delle ferie;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 20 anni dalla data di maturazione delle ferie;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio di oltre 20 anni alla data di maturazione delle ferie.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato. I mesi di servizio prestato si intendono comprensivi nel periodo di prova superato.

Agli effetti del comma precedente sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Dato lo scopo igienico-sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa, in linea di massima, la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Le festività di cui alla lettera *b*) dell'articolo precedente, in quanto dovute, cadenti in periodo di ferie, non sono computabili come tali, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento tuttavia può essere sostituito dalla relativa retribuzione.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni, salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire alla azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'impiegato fruirà del trattamento di cui al presente articolo

ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante l'astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'impiegato non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

sei mesi per anzianità fino a 5 anni compiuti;

dieci mesi per anzianità oltre i 5 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi, e della metà per i successivi tre mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi quattro mesi, e della metà per i successivi sei mesi.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 38.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato gli corrisponderà l'indennità di anzianità, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nell'apposito contratto collettivo interconfederale 1° luglio 1936 e successive modifiche, relativo all'istituzione delle Casse mutue malattia per gli impiegati della industria.

L'impiegato ammalato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Per il trattamento dei lavoratori affetti da t.b.c. e ricoverati in sanatorio, agli effetti della conservazione del posto, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86 (*Gazzetta Ufficiale* n. 61 del 13 marzo 1953).

Art. 17.

TRATTAMENTO DI INFORTUNIO

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'impiegato fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui all'intero precedente articolo, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'impiegato non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, la azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

Qualora l'impiegato benefici a carico della ditta di un trattamento assicurativo, la presente norma va intesa nel senso che se le relative prestazioni economiche assicurative non raggiungessero la entità corrispondente al trattamento di cui sopra dovranno essere integrate fino a concorrenza.

Quanto sopra senza pregiudizio di risarcimento di danni per responsabilità dell'azienda.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio l'azienda deve accordare un congedo di 15 giorni, con corresponsione della retribuzione. Tale congedo non potrà essere considerato quale periodo di ferie o di preavviso di licenziamento.

La retribuzione corrispondente al congedo matrimoniale non fruito compete all'impiegata che si dimette per contrarre matrimonio, ed il relativo pagamento sarà effettuato con le stesse modalità previste dall'articolo 11 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 per il pagamento dell'indennità di anzianità.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve, in caso di gravidanza e puerperio, corrispondere l'intera retribuzione per i primi quattro mesi e la metà di essa per gli altri quattro mesi.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

Ove durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 16, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo passato sotto le armi, sia per leva che per richiamo, verrà computato a tutti gli effetti dell'indennità di anzianità come passato in servizio presso la azienda. Terminato il servizio di leva, l'impiegato dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal termine del servizio militare di leva per congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo, l'impiegato deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata superiore ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di trenta giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti, l'impiegato sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 21.

PERIODO DI ASPETTATIVA

All'impiegato avente una anzianità di servizio presso l'azienda non inferiore a cinque anni, l'azienda dovrà concedere un periodo di aspettativa per malattia nella misura massima di tre mesi, prorogabili per documentate ulteriori necessità convalescenziarie fino ad un massimo non rinnovabile di sei mesi.

Coi medesimi requisiti di anzianità, analoga aspettativa sarà concessa fino ad un massimo di mesi tre all'impiegato che lo richieda per necessità personali comprovate per cause di malattia o morte dei familiari, di successione ereditaria, di avviamento o sistemazione di affari inerenti al suo nucleo familiare e simili occorrenze.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non saranno nè retribuiti nè computati per l'anzianità, delle ferie e del tredicesimo mese, mentre varranno per gli altri effetti contrattuali.

Art. 22.

ESPLICAZIONE TEMPORANEA DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente incaricato di svolgere mansioni diverse da quelle inerenti al suo grado, purchè esse non comportino un peggioramento economico, nè comunque un mutamento sostanziale della sua posizione nei riguardi dell'azienda.

All'impiegato che sia destinato a svolgere mansioni rientranti in grado superiore al suo:

trascorso un periodo di 4 mesi nel disimpegno di mansioni di seconda categoria secondo grado e terza categoria primo grado;

trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di primo e secondo grado di prima categoria, e di primo grado di seconda categoria;

dovrà venire senz'altro automaticamente riconosciuta l'assegnazione al grado corrispondente alle mansioni temporaneamente esplicate. Questo anche quando trattisi di posti scoperti per dimissioni o trasferimento di altro impiegato, esclusione fatta dei casi dovuti a forza maggiore.

Tale diritto viene egualmente a maturare qualora durante l'anno si siano verificati più di due passaggi di mansioni di durata anche inferiore, purchè almeno pari a 60 giorni consecutivi di calendario ciascuno nel primo caso, ed a 90 giorni consecutivi di calendario ciascuno nel secondo.

Nel caso trattisi invece di sostituzione per assenza temporanea di altro impiegato dovuta ad infortunio, malattia, gravidanza, maternità, servizio militare e aspettativa, l'assegnazione alla categoria superiore dovrà avvenire automaticamente quando la sostituzione duri oltre i limiti previsti dalla legge e dal contratto per i diversi istituti.

In ogni caso dovrà essere corrisposto all'impiegato a titolo di indennità transitoria e per tutto il periodo di esplicazione temporanea di mansioni, un assegno corrispondente alla differenza fra il trattamento economico che gli sarebbe spettato per l'avanzamento di grado e quello di cui normalmente fruiva.

Art. 23.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

a) tutte le spese di viaggio inerenti alla trasferta;

b) tutte le spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

c) tutte le spese di vitto, alloggio, rappresentanza, quando la qualità o la durata del servizio le renda necessarie, tenendo presente nella liquidazione l'eventuale disagio creato dalla particolare natura della trasferta (esempio: durata e condizioni della missione).

Le parti potranno concordare in misura forfettaria la determinazione delle indennità di cui al punto *c*).

Art. 24.

TRASFERIMENTO

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alla condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Nella ipotesi che l'impiegato ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto — se il trasferimento viene mantenuto — di risolvere il rapporto di impiego con l'indennità di anzianità di cui all'art. 39, nonchè con l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

L'impiegato già trasferito dalla sede dove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma dell'art. 25 in caso di trasferimento nella primitiva sede.

Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro dell'impiegato alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto.

Se l'impiegato invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso dell'indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

Art. 25.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

All'impiegato che venga trasferito nel territorio nazionale sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' inoltre dovuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio:

per giorni 10 all'impiegato senza familiari conviventi a carico;

per giorni 20 all'impiegato avente familiari a carico con lui conviventi, oltre 2 giorni per ogni figlio a carico e semprechè gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

All'impiegato trasferito dietro sua richiesta non competono le indennità di cui sopra.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o comunque documentabile, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi.

Art. 26.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro distinti più di 5 km., la azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo.

Art. 27.

INDENNITÀ DI VESTIARIO

La ditta è tenuta a fornire a sue spese gli indumenti di lavoro:

quando essa stessa lo richieda;

quando sia richiesto dalla natura stessa della lavorazione;

quando il normale contatto con macchinario o attrezzature porti ad un maggior consumo di indumenti.

Nell'eventualità che una circostanza improvvisa derivata da esigenze di lavoro impedisca all'impiegato di munirsi tempestivamente dell'indumento messo a disposizione dalla ditta per tali necessità e gliene derivasse un danno, la ditta gli riconoscerà un indennizzo da concordarsi fra le parti.

Le parti concorderanno un indennizzo per i danni che eventualmente derivassero da esigenze di lavoro al vestiario dell'impiegato al quale non sia normalmente fornito l'indumento di lavoro, purchè venga dimostrato che è stata usata la necessaria cautela da parte dell'impiegato stesso.

Art. 28.

LAVORI NOCIVI

Nelle lavorazioni che si svolgono in condizioni di particolare disagio o con impiego di sostanze nocive, dovranno essere dalle aziende osservate le vigenti disposizioni di legge riguardanti:

a) l'età ed il sesso dei lavoratori che vi possono essere adibiti;

b) le modalità e la periodicità di visita medica o di ispezione sanitaria ai luoghi di lavoro;

c) gli apprestamenti preventivi e difensivi occorrenti;

d) gli orari di lavoro prescritti.

Le aziende cureranno altresì che le condizioni ambientali e di prestazione d'opera nelle lavorazioni nocive in questione siano e si mantengano compatibili con le esigenze di tutela fisica dei lavoratori interessati.

Art. 29.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

In relazione alle vigenti disposizioni di legge (R.D. 29 giugno 1939, articoli 23, 24, 25) l'impiegato che durante un rapporto di impiego fa invenzioni ha l'incondizionato diritto di esserne riconosciuto l'autore e pertanto ha diritto al nome che resta inalienabile di sua spettanza.

In relazione sempre alle richiamate disposizioni di legge ha inoltre diritto ad uno dei seguenti trattamenti:

a) se l'impiegato è stato assunto con speciale incarico di ricerche e di studi per la soluzione di problemi tecnici interessanti l'azienda, tali mansioni dovranno risultare da atto scritto ed i diritti derivanti dalle invenzioni a cui l'impiegato pervenga spettano al datore di lavoro. L'impiegato avrà però diritto o ad una retribuzione preventivamente fissata in corrispondenza della sua predetta attività inventiva, retribuzione che in tal caso dovrà essere menzionata nel patto scritto, o in difetto, come prevede la legge, ad equi premi in relazione alla importanza delle singole invenzioni. Per la determinazione di detti premi valgono sempre le norme di legge;

b) se le invenzioni a cui perviene l'impiegato rientrano nel campo dell'attività dell'azienda da cui esso dipende, ma non negli obblighi contrattuali che regolano il rapporto di lavoro, i diritti derivanti dalle invenzioni sono di spettanza dell'impiegato, ferma la facoltà del datore di lavoro di esercitare il diritto di prelazione per l'uso esclusivo o non esclusivo o per l'acquisto della privativa, previo compenso all'inventore da determinarsi e corrispondersi nei modi e nei termini previsti dalla legge;

c) se le invenzioni a cui perviene l'impiegato sono estranee tanto agli obblighi contrattuali che regolano il rapporto di lavoro quanto al campo di attività della azienda dalla quale l'impiegato dipende, i diritti delle invenzioni stesse sono di libera disponibilità dell'inventore e quando questi abbia notificato al proprio datore di lavoro l'invenzione a cui è pervenuto, e questi abbia dichiarato di non aver alcun interesse all'invenzione stessa, potrà disporre liberamente anche nei riguardi di terzi, senza per questo venir meno al dovere di non trattare affari in concorrenza con l'azienda.

Il patto di rinuncia ai diritti di scoperte e di invenzioni di cui al presente articolo è di pieno diritto nullo.

Art. 30.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli. In particolare:

a) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'azienda e della produzione;

b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;

d) rispettare l'orario di lavoro ad adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

e) rispettare l'eventuale regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante la affissione nei locali di lavoro;

f) aver cura dei locali, mobili, oggetti, macchinario e strumenti e quanto altro a lui affidato.

Art. 31.

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze dal lavoro devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo il caso di giustificato impedimento.

All'impiegato che per giustificati motivi ne faccia richiesta, l'azienda deve, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accordare permessi con corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo di riposo annuale.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

All'impiegato che dimostra di dover espletare incarichi sindacali fuori dell'ambito dell'azienda sarà, previa intesa fra le parti, accordato il permesso di assentarsi per il tempo strettamente necessario e tenute presenti le esigenze aziendali.

Art. 32.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

Qualsiasi trattenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% dello stipendio di fatto per ogni scadenza mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Ove intervenga tale risoluzione, l'intero importo potrà essere trattenuto sulla liquidazione.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità coi seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) trasferimento ove sia possibile;

f) licenziamento senza preavviso ma con la sola indennità di cui all'art. 38;

g) licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità.

Non sarà consentita l'applicazione di provvedimenti di più elevata misura, escluso quanto sotto le lettere *f*) e *g*), in caso di recidiva, qualora la mancanza dell'impiegato non sia stata precedentemente punita col consono provvedimento disciplinare o almeno contestata all'interessato.

La sospensione ed il trasferimento si possono applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguate sanzioni nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*).

Il licenziamento senza preavviso ma con indennità di cui alla lettera *f*) potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di atti la cui gravità morale od economica richieda l'applicazione della maggiore sanzione.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 34.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'impiegato conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 35.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO O DI ASSISTENTE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio o l'assistente avranno diritto al trattamento che come tale sarebbe loro spettato in caso di licenziamento, e si considereranno assunti ex novo nella nuova qualifica, per la quale verrà loro riconosciuta agli effetti del preavviso, della indennità di anzianità e del trattamento di malattia, una anzianità convenzionale pari ad un anno per ogni cinque di anzianità con la qualifica di operaio e rispettivamente ad un anno per ogni dieci di anzianità con la qualifica di assistente.

Il lavoratore ha altresì diritto a conservare la retribuzione complessivamente percepita per la precedente qualifica, qualora tale retribuzione risulti superiore a quella derivantegli dall'applicazione della qualifica impiegatizia.

Art. 36.

PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il rapporto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Anzianità di servizio:	Mesi di preavviso secondo la categoria		
	III	II	I
fino a 5 anni	1	1½	2
da 5 a 10 anni	1½	2	3
oltre 10 anni	2	3	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati o confermati per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà all'impiegato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

Art. 37.

INDENNITÀ PER MANCATO PREAVVISO

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al precedente articolo deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodi di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 33 lettera *g*), l'indennità di anzianità verrà liquidata come segue:

a) per ogni anno di servizio precedente al 1° luglio 1937, nella misura di 15/30 della retribuzione mensile (R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825);

b) per ogni anno di servizio tra il 1° luglio 1937 ed il 31 dicembre 1944, nella misura di 25/30 della retribuzione mensile: tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937, anche se in forma previdenziale quando questa comprenda l'indennità di anzianità, salvo il caso di contratti individuali per i quali varrà la norma dell'art. 4 della parte generale;

c) per ogni anno di servizio a partire dal 1° gennaio 1945, nella misura di 30/30 della retribuzione mensile.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni di computano come mese intero.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità dovranno essere considerati, in relazione all'art. 2121 del Codice civile, lo stipendio mensile di fatto e l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto, l'indennità di mensa a termini dell'art. 11 della parte generale, la tredicesima mensilità, le provvigioni, le interessenze, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, l'equivalente del vitto e dello alloggio contrattualmente dovuti, nonchè tutti gli altri compensi aventi carattere continuativo ed ammontare determinato, salvo che per questi ultimi sia diversamente stabilito dalle relative disposizioni o accordi istitutivi e modificativi.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, questi saranno commisurati alla media dell'ultimo triennio, e se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, alla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si computeranno sulla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili in base a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposta all'impiegato la indennità di cui all'art. 38 nelle aliquote percentuali seguenti:

100% agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità, ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli articoli 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

85% ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50% ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

L'indennità predetta sarà liquidata secondo le disposizioni del decreto luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708 con una indennità minima convenzionale di anni dieci nel caso che il defunto ne avesse una inferiore.

Art. 41.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 42.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

ALLEGATO

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA PER LE CONTROVERSIE RELATIVE ALLA ASSEGNAZIONE IN CATEGORIA O GRADO DEGLI IMPIEGATI, ALLA ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA ED ALLA ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA DI APPARTENENTE ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE DI CUI ALL'ART 5 PARTE IMPIEGATI E ART. 23 PARTE CATEGORIE SPECIALI DEL C.C.N.L. DEL 15 DICEMBRE 1958

Art. 1.

Le controversie relative all'appartenenza del personale:

alle diverse categorie o gradi impiegatizi,

alla attribuzione della qualifica impiegatizia,

alla attribuzione della qualifica di appartenente alle categorie speciali o intermedie,

sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica provinciale disciplinata dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia interessata sarà costituita una Commissione tecnica paritetica. L'Associazione provinciale industriali ed il Sindacato provinciale dei lavoratori designeranno rispettivamente fino a 5 membri a far parte di detta Commissione notificandone i nominativi all'Ispettorato del lavoro che provvederà a designare un suo rappresentante per la presidenza della Commissione stessa.

Art. 3.

L'Associazione interessata a promuovere la vertenza dovrà notificare a mezzo raccomandata alla Associazione contrapposta, nonchè all'Ispettorato del lavoro, l'istanza motivata, richiedendo in pari tempo a questo ultimo di convocare la Commissione paritetica ed indicando preventivamente la persona o le persone designate a comporre la Commissione stessa. Uguale designazione sarà fatta dall'Associazione convenuta.

In caso di contestazione fra le parti sul numero dei membri che devono comporre la Commissione, deciderà l'Ispettorato del lavoro.

Art. 4.

L'Ispettorato del lavoro comunicherà la data di convocazione e la sede sia ai membri della Commissione, sia alle rispettive Associazioni indicando il nominativo del funzionario designato a fungere da Presidente. La Commissione dovrà esperire un tentativo di amichevole componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri della Commissione e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Art. 5.

Riuscito vano il tentativo, la Commissione paritetica dovrà sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con l'azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

La Commissione dovrà comunicare copia autentica del verbale alle Associazioni competenti, nonchè alle parti interessate nella controversia e da dette Associazioni rappresentate: e ciò a mezzo di lettera raccomandata.

Dopo tale notifica le parti potranno adire le vie giudiziarie.

TABELLE DELLE PAGHE E DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI

AVVERTENZE

A formare la retribuzione oraria concorrono, oltre alle paghe orarie indicate nelle allegate tabelle, l'indennità di contingenza di cui alla tabella allegata (e successive variazioni), e l'importo di L. 2,50 per indennità sostitutiva di mensa.

A formare la retribuzione mensile concorrono, oltre agli stipendi mensili indicati nelle allegate tabelle, l'indennità di contingenza di cui alla tabella allegata (e successive variazioni). e l'importo di L. 520 mensili per l'indennità sostitutiva di mensa.

La composizione delle zone territoriali con riferimento alla numerazione indicata nelle tabelle delle paghe contrattuali, è la seguente:

Zona	0	(1)	Milano
		(2)	Torino
		(3)	Genova
Zona	I	(4)	Como, Firenze, Roma, Varese
Zona	II	(5)	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste
		(6)	Cremona
		(7)	Crema
		(8)	Sondrio
		(9)	Verbania
Zona	III	(10)	Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli
		(11)	Biella
Zona	IV	(12)	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza
Zona	V	(13)	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia
Zona	VI	(14)	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine
Zona	VII	(15)	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena
		(16)	Treviso
Zona	VIII	(17)	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni
		(18)	Valdarno
Zona	IX	(19)	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo
		(20)	Ascoli Piceno

TABELLE DELLE PAGHE OPERAIE - ELENCO DELLE MANSIONI CORRISPONDENTI ALLE CATEGORIE SPECIFICATE NELLA TABELLA DELLE PAGHE PER GLI UOMINI

Operai qualificati di II categoria: Torcitori uomini (esclusivamente nel turno di notte).

Manovali comuni: Addetti ai lavori di pulizia, trasporto, carico, scarico e servizi generali.

Operai ausiliari:

Fuochisti A): Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di secondo grado generale o particolare.

Fuochisti B): Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di terzo grado generale o particolare.

Per i conduttori di generatori di vapore non deve essere computato nell'orario di lavoro agli effetti retributivi il tempo effettivamente impiegato alla messa in pressione e allo spegnimento delle caldaie, nel limite massimo di un'ora al giorno.

Ausiliari specializzati: Sono considerati ausiliari specializzati gli operai provetti con specifica preparazione tecnico-pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio. A titolo esemplificativo: attrezzisti, tornitori, fresatori, modellisti, aggiustatori meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori autogeni ed elettrici con funzioni esclusive o prevalenti, fabbri, fucinatori non a stampo, fonditori, calderai in rame e piombisti, falegnami, elettricisti, bobinatori, avvolgitori elettrici, sellai confezionatori di cinghie e manicotti conduttori di forni di cementazione, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere, cilindraio.

Ausiliari qualificati: Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo: tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di officina o di reparto, tubisti, meccanici in genere, lattonieri, fabbri forgiatori, falegnami, elettricisti, sellai, verniciatori, muratori, ferraioli, addetti alla rivestitura in amianto delle tubazioni, turbinisti idraulici, quadristi non elettricisti, calderai, piombisti, ecc., ecc.

Aiutanti degli ausiliari (manovali special.): Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non occasionali, di aiuto agli ausiliari qualificati e/o specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro A titolo esemplificativo: aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia: autisti, infermieri patentati, motoscafisti, guardiani diurni e notturni (qualificati). Altre mansioni (manovali specializzati).

TABELLE OPERAI

TABELLE DELLE PAGHE ORARIE CONTRATTUALI DEGLI OPERAI - UOMINI (oltre 20 anni)

ZONE TERRITORIALI	Qualificati 2ª categoria	Manovali comune	Operai – Fuochisti A	Operai – Fuochisti B	Ausiliari – Specializzati	Ausiliari – Qualificati	Ausiliari – Aiutanti	Mansioni discontinue – Autisti Infermieri Motoscafisti Guardiani notturni	Mansioni discontinue – Portinai Guardiani diurni	Mansioni discontinue – Altre mansioni
Zona 0 (1)	149,10	140,60	187,80	184,80	182,75	164,90	149,55	160,40	157,40	149,90
(2)	146,30	137,50	185,50	182,50	180,45	162,10	146 —	157,60	154,60	147 —
(3)	144,85	136,25	183,60	180,60	178,55	160,70	145,25	156,15	153,15	145,60
Zona I (4)	145,10	137,15	183,30	180,30	178,25	161 —	145,90	156,55	153,55	146,30
Zona II (5)	140,15	132,15	178,90	175,90	173,90	156,20	141 —	151,80	148,80	141,40
(6)	141,35	133,45	179,80	176,80	174,80	157,30	142,25	153 —	150 —	142,60
(7)	149,70	142 —	188,10	185,10	183,10	165,70	150,70	161,40	158,40	151,10
(8)	143,30	135,50	181,60	178,60	176,60	159,30	144,25	154,90	151,90	144,60
(9)	142,20	134,45	180,50	177,50	175,55	158,20	143,20	153,90	150,90	143,60
Zona III (10)	137,85	129,65	177,40	174,40	172,40	154 —	138,65	149,65	146,65	139,05
(11)	145,05	137,20	184 —	181 —	179,05	161,10	146 —	156,85	153,85	146,40
Zona IV (12)	136 —	128 —	175,30	172,30	170,30	152,10	137 —	147,90	144,90	137,40
Zona V (13)	132,25	124,25	171,40	168,40	166,50	148,30	133,15	144,10	141,10	133,60
Zona VI (14)	131,60	123,45	171 —	168 —	166 —	147,70	132,50	143,40	140,40	132,85
Zona VII (15)	127,50	119,60	166,60	163,60	161,65	143,60	128,40	139,30	136,30	128,80
(16)	128,30	120,15	167,50	164,50	162,55	144,40	129,10	140,10	137,10	129,55
Zona VIII (17)	125,05	117,20	164,15	161,15	159,15	141,10	126 —	136,80	133,80	126,40
(18)	129.25	121,70	167,75	164,75	162,75	145,30	130,40	141 —	138 —	130,80
Zona IX (19)	119,85	112,30	158,60	155,60	153,60	136 —	121,05	131,65	128,65	121,45
(20)	121 —	113,70	159 —	156 —	154,05	137 —	122,30	132,75	129,75	122,70

La tabella salariale prevista per gli oparai addetti alla torcitura è ridotta del 10% per le aziende che lavorano esclusivamente seta pura.

Detta riduzione si effettua anche alle aziende di torcitura che, in via eccezionale, lavorano altre fibre per una percentuale media trimestrale di ore lavorate non superiori al 10%, calcolata nel trimestre precedente ».

TABELLE DELLE PAGHE ORARIE CONTRATTUALI DEGLI OPERAI (DONNE)

ELENCO DELLE MANSIONI CORRISPONDENTI ALLE CATEGORIE SPECIFICATE NELLA TABELLA

Operaie specializzate:

a) Maestrine;
b) Provinatrici, capo bagno.

Operaie qualificate 1ª categoria:

a) Binatrici, torcitrici;
b) Cargarine, bobinatrici, spolatrici, piegatrici, ripassatrici.

Operaie qualificate 2ª categoria:

a) Stracannatrici, rimenatrici, aspatrici, operaie addette al bagno;
b) Incannatrici, incartatrici, cappiatrici.

Operaie comuni:

Sono tutte le altre operaie che non hanno mansioni alla produzione.

Addette a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia:

Infermiere patentate (operaie qualificate).
Altre mansioni (operaie comuni).

TABELLE OPERAI

TABELLE DELLE PAGHE ORARIE CONTRATTUALI DEGLI OPERAI - DONNE (oltre 20 anni)

ZONE TERRITORIALI	SPECIALIZZATE		QUALIFICATE				Donne comuni	LAVORI DISCONTINUI	
	A	B	1ª categoria		2ª categoria			Infermieri patentati	Altre mansioni
			A	B	A	B			
Zona 0 (1)	138,15	126,50	125,30	124,70	123,85	123,25	119,95	136,65	121,40
(2)	135 —	123,60	122,40	121,80	121 —	120,40	117,30	131 -	118,70
(3)	133,70	122,40	121,30	120,70	119,85	119,25	116,25	132,85	117,65
Zona I (4)	134,50	123,25	122,10	121,45	120,60	120,05	117 —	133,45	118,40
Zona II (5)	129,40	118,55	117,35	116,80	115,95	115,45	112,75	129,15	114,10
(6)	130,75	119,75	118,80	118,20	117,40	116,80	113,90	130,25	115,25
(7)	139,60	127,80	126,50	125,90	125,10	124,45	121,20	138 —	122,65
(8)	132,85	121,70	120,65	120,10	119,20	118,55	115,60	132 —	117 —
(9)	131,75	120,70	119,70	119,10	118,25	117,65	114,70	131,10	116,10
Zona III (10)	126,75	116,30	114,45	113,85	112,95	112,35	110,60	126,95	111,95
(11)	134,55	123,40	122,10	121,50	120,65	120,10	117,05	133,50	118,45
Zona IV (12)	125,20	114,70	113,90	113,25	112,40	111,85	109,20	125,20	110,50
Zona V (13)	121,30	111,20	110,50	109,90	109,10	108,50	106,05	121,95	107,30
Zona VI (14)	121 —	110,45	109,80	109,20	103,30	107,75	105,30	121,40	106,60
Zona VII (15)	117,30	106,75	106,20	105,60	104,80	104,25	102 —	117,90	103,20
(16)	118,15	107,35	106,70	106,10	105,20	104,80	102,50	118,70	103,75
Zona VIII (17)	116,20	105,30	104,10	103,50	102,70	102,20	100,05	115,50	101,25
(18)	119,20	108,90	108,30	107,65	106,80	106,20	103,80	120 —	105,10
Zona IX (19)	110 —	101 —	99,70	99,10	98,25	97,75	95,80	110,75	97 —
(20)	111,80	102,40	101 —	100,40	99,55	99,05	97,05	112,90	98,20

La tabella salariale prevista per gli operai addetti alla torcitura è ridotta del 10 % per le aziende che lavorano esclusivamente seta pura.

Detta riduzione si effettua anche alle aziende di torcitura che, in via eccezionale, lavorano altre fibre per una percentuale media trimestrale di ore lavorate non superiori al 10 %, calcolata nel trimestre precedente ».

PAGHE CONTRATTUALI DEGLI OPERAI MINORI
(Art. 6 - Parte operai)

La paga dei prestatori d'opera di età non superiore ai 20 anni, non ammessi ad apprendistato o che abbiano superato il periodo di apprendistato, viene determinata come segue:

14-16 anni = 70 % della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni.

16-18 anni = 83 % della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni.

18-20 anni = 95 % della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni.

DURATA DELL'APPRENDISTATO E PERCENTUALI DELLA PAGA PER GLI APPRENDISTI

La durata dell'apprendistato viene stabilita, a sensi dell'art. 7 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 in sei semestri per gli apprendisti aspiranti alla qualifica di 1ª categoria e in quattro semestri per gli apprendisti aspiranti alla qualifica di 2ª categoria.

La paga degli apprendisti viene stabilita, in rapporto alla paga contrattuale dell'operaio di corrispondente età, categoria e sesso, non apprendista, secondo le percentuali indicate nella tabella seguente:

Aspiranti alla	Qualifica di 1ª categoria				Qualifica di 2ª categoria			
Periodo di apprendistato	da 14 a 16 anni	da 16 a 18 anni	da 18 a 20 anni	oltre i 20 anni	da 14 a 16 anni	da 16 a 13 anni	da 18 a 20 anni	oltre i 20 anni
1° semestre	77	83	79	87	77	83	79	87,5
2° semestre	80	80	82	90	80	86	82	90
3° semestre	83	90	84,5	93	83	90	85	92,5
4° semestre	85	91	86	94	86	93	87	95,5
5° semestre	86	93	87	95	—	—	—	—
6° semestre	88	95	89	96	—	—	—	—

N. B. — Ai fini della applicazione dell'accordo 15 gennaio 1957 per la scala mobile, l'indennità di contingenza (non conglobata) verrà corrisposta agli apprendist secondo i valori del punto previsti per la corrispondente età del manovale comune per gli uomini e della manovale tessile per le donne.

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI CONTRATTUALI DEGLI ASSISTENTI

ed altri appartenenti alle categorie speciali o intermedie

AVVERTENZA

La composizione delle zone territoriali, con riferimento alla numerazione indicata nella tabella delle paghe mensili contrattuali, è la seguente:

Zona			
Zona	0	(1)	Milano
		(2)	Torino
		(3)	Genova
Zona	I	(4)	Como, Firenze, Roma
		(5)	Varese
Zona	II	(6)	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa
		(7)	Crema
		(8)	Sondrio
		(9)	Trieste
		(10)	Verbania
Zona	III	(11)	Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli
		(12)	Biella
Zona	IV	(13)	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza
Zona	V	(14)	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia
Zona	VI	(15)	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine
Zona	VII	(16)	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso
Zona	VIII	(17)	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni
		(18)	Valdarno
Zona	IX	(19)	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo
		(20)	Ascoli Piceno

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI CONTRATTUALI DEGLI ASSISTENTI

ed altri appartenenti alle categorie speciali o intermedie

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª CATEGORIA (assistenti)		2ª CATEGORIA (altri appartenenti alle categorie speciali)				1ª CATEGORIA			2ª CATEGORIA		
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
Zona 0 (1)	52.850	46.750	40.240	38.100	37.100	34.850	45.500	39.400	34.600	32.800	29.250	27.250
(2)	51.700	45.700	39.300	37.300	36.250	33.550	44.450	38.550	33.800	32.100	28.650	26.650
(3)	51.250	45.250	38.950	36.950	35.050	33.250	44.050	38.200	33.500	31.800	28.400	26.400
Zona I (4)	50.950	45.050	38.750	36.750	35.750	33.100	43.850	38.050	33.350	31.650	28.200	26.300
(5)	51.600	45.600	39.200	37.200	36.150	33.450	44.850	38.450	33.700	32.000	28.550	26.660
Zona II (6)	49.150	43.450	37.400	35.450	34.500	31.950	42.250	36.650	32.150	30.500	27.200	25.300
(7)	52.350	46.300	39.800	37.750	36.700	33.950	45.000	39.000	34.250	32.450	29.000	26.950
(8)	50.650	44.800	38.550	36.500	35.550	32.900	43.600	37.800	33.150	31.450	28.050	26.150
(9)	49.500	43.800	37.650	35.700	34.750	32.150	42.600	36.950	32.400	30.700	27.400	25.500
(10)	50.000	44.200	38.000	36.050	35.050	32.450	43.000	37.300	32.700	31.000	27.650	25.800
Zona III (11)	48.250	42.650	36.650	34.750	33.800	31.550	41.450	35.950	31.550	29.900	26.700	24.850
(12)	51.600	45.600	39.200	37.200	36.150	33.500	44.350	38.450	33.700	32.000	28.550	26.600
Zona IV (13)	47.300	41.800	35.950	34.100	33.150	30.700	40.700	35.300	30.900	29.350	26.200	24.350
Zona V (14)	45.900	40.600	34.900	33.100	32.200	29.800	39.450	34.250	30.000	28.500	25.400	23.650
Zona VI (15)	45.450	40.200	34.550	32.750	31.900	29.500	39.050	33.900	20.700	28.150	25.150	23.450
Zona VII (16)	44.350	39.200	33.750	32.000	31.100	28.850	38.150	33.100	29.050	27.550	24.550	22.900
Zona VIII (17)	43.450	38.400	33.050	31.350	30.500	28.200	37.400	32.400	28.450	26.950	24.050	22.400
(18)	44.900	39.750	34.200	32.450	31.550	29.200	38.650	33.500	29.400	27.900	24.900	23.200
Zona IX (19)	42.450	37.550	31.850	30.200	29.400	27.200	36.500	31.700	27.400	26.000	23.200	21.600
(20)	42.800	37.850	32.100	30.400	29.600	27.400	36.750	31.900	27.600	26.200	23.400	21.750

TABELLE DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

AVVERTENZA

La composizione delle zone territoriali con riferimento alla numerazione indicata nelle tabelle degli stipendi mensili contrattuali, è la seguente

Zona	0	(1) (2) (3)	Milano Torino Genova
Zona	I	(4) (5)	Como, Firenze, Roma Varese
Zona	II	(6) (7) (8) (9) (10)	Aosta, Bolzano, Cremona Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa Crema. Sondrio Trieste Verbania
Zona	III	(11) (12)	Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone Savona, Trento, Venezia, Vercelli Biella
Zona	IV	(13)	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna Verona, Vicenza
Zona	V	(14)	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia
Zona	VI	(15)	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine
Zona	VII	(16)	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso
Zona	VIII	(17) (18)	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni Valdarno
Zona	IX	(19) (20)	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce Messina Pesaro, Rieti, Viterbo Ascoli Piceno

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI - UOMINI

ZONE	1ª CATEGORIA		2ª CATEGORIA 1° GRADO		2ª CATEGORIA 2° GRADO		3ª CATEGORIA			1° GRADO				3ª CATEGORIA - 2° GRADO						
	1° Gr.	2° Gr.	Sup. 21	Inf. 21	Sup. 21	Inf. 21	Sup. 21	20-21	19-20	18-19	17-18	16-17	Inf. 16	Sup. 2.	20-21	19-20	18-19	17-18	16-17	Inf. 16
Zona 0 (1)	80.100	72.450	62.800	54.000	51.600	47.350	40.950	39.050	37.500	34.450	29.650	27.500	22.650	34.450	32.900	31.050	29.900	25.250	23.800	19.000
(2)	78.800	70.850	61.400	52.850	53.350	46.350	40 000	38.150	36.700	33.700	29.050	26.900	22.200	33.700	32.200	31.250	29.250	24.750	23.800	18 550
(3)	77.600	70 200	60.850	52.350	52.900	45.900	39.650	37.850	36.350	33.400	28.800	26.650	22.000	33.400	31.900	31.600	29.000	24.500	23.100	18.400
Zona I (4)	77.250	69 900	60.550	52.150	52.650	45 700	39.500	37.650	36.200	33.250	28.650	26.550	21.900	33.250	31.750	30.850	28.900	24.400	22.950	18.350
(5)	78.100	70.650	61.300	52.700	53.250	46 250	39.900	38.100	36.600	33.650	28.950	26.850	22.150	33.650	32.100	31.200	29.200	24.650	23.250	18.550
Zana II (6)	74.450	67.350	58.400	50.200	50.750	44.050	38.050	36.350	34.850	32.050	27.600	25.600	21.100	32.050	30 600	29.700	27.800	23.550	22.150	17.650
(7)	79.300	71.750	62.150	53.450	54.050	46.900	40.500	38.700	37.150	34.100	29.400	27.200	22.450	34.100	32.600	31.650	29.600	25.050	23.600	18.800
(8)	76.750	69 450	60.200	51.800	52.350	45.400	39.250	37.450	36.000	33.000	28.500	26.400	21.750	33.000	31.550	30.600	28.700	24.250	22.800	18.200
(9)	75.000	67.850	58.850	50 600	51.150	44 400	38.350	36.600	35.150	32.250	27.800	25.800	21.250	32.250	30.850	29.900	28 000	23.700	22.300	17.750
(10)	75.700	68.500	59.400	51.100	51.650	44.800	38.750	36.950	35.450	32.600	28.050	26.050	21.450	32.600	31.150	30.200	28.300	23.950	22.500	18.000
Zona III (11)	73.000	66.050	57.300	49.300	49.800	43.200	37.350	35.600	34.250	31.450	27.050	25.100	20.750	31.450	30.000	29.150	27.300	23.100	21.750	17.300
(12)	78.100	70.650	61.300	52.700	53.250	46.250	39.900	38.100	36.600	33.650	28.950	26.850	22.150	33.650	32.100	31.200	29.200	24 700	23 250	18.550
Zona IV (13)	72.150	62.250	56.450	48.450	49.050	42.500	36.750	35.050	33.700	30.950	26.650	24.700	20.350	30.900	29.500	28.650	26.800	22.650	21.350	17 000
Zona V (14)	71.250	64.300	55.400	47.650	48.150	41.800	35.850	34.250	32.850	30.200	26.050	24.100	19.900	30.150	28.850	27.950	26.250	22.150	20.900	16.650
Zona VI (15)	69.900	63.200	54.550	46.900	47.400	41.150	35.350	33.800	32.450	29.800	25.700	23.800	19.650	29.700	28.400	27.550	25.850	21.800	20.550	16.400
Zone VII (16)	69.450	62.800	53.900	46.400	46.850	40.650	34.650	33.100	31.800	29.200	25.150	23.350	19.250	29.150	27.800	27.000	25.300	21.400	20.150	16 050
Zona VIII (17)	67.950	61.500	52 750	45.400	45.850	39.800	33.950	32.400	31.150	28 000	24.600	22.800	18.850	28.550	27.250	26.450	24 750	20.950	19.700	15 750
(18)	70.800	63.600	54 600	46.950	47.450	41.200	35.100	33.550	32.200	29.600	25.450	23.650	19.500	29.500	28.200	27.350	25.650	21.650	20.400	16.250
Zona IX (19)	65.500	59.300	50.800	43 750	44.200	38.350	32.450	31.000	29.750	27.350	23.550	21.850	18.050	27.300	26.100	25.300	23.750	20.050	18.900	15.050
(20)	66 000	59.750	51.250	44.050	44.550	38.650	32.700	31.250	30.000	27.550	23.750	22.000	18.200	27.500	26.300	25.500	23.900	20.200	19.050	15.150

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI - DONNE

ZONE	1ª Categoria		2ª Categoria 1° Grado		2ª Categoria 2° Grado		3ª Categoria - 1° Grado							3ª Categoria - 2° Grado						
	1° Gr.	2° Gr.	Sup. 21	Inf. 21	Sup. 21	Inf. 21	Sup. 21	20-21	19-20	18-19	17-18	16-17	Inf. 16	Sup. 21	20-21	19-20	18-19	17-18	16-17	Inf. 16
Zona 0 (1)	80.100	72.450	57.750	49.300	46.950	40.850	35.150	32.950	29.650	27.450	25.200	23.450	20.950	29.650	28.350	26.550	23.450	21.350	20.250	17.750
(2)	78.300	70.850	56.500	48.200	45.900	39.700	34.400	32.250	29.050	26.850	24.650	22.900	20.500	29.000	27.700	25.950	22.900	20.900	19.800	17.530
(3)	77.600	70.200	56.000	47.750	45.500	39.150	34.100	31.950	28.800	26.600	24.450	22.700	20.250	28.750	27.450	25.750	22.700	20.750	19.650	17.200
Zona I (4)	77.250	69.900	55.750	47.600	45.300	39.000	33.950	31.800	29.650	26.500	24.300	22.600	20.150	28.600	27.300	25.650	22.600	20.650	19.550	17.150
(5)	78.100	70.650	56.350	48.050	45.750	39.400	34.100	32.150	29.950	26.750	24.600	22.850	20.400	28.950	27.600	25.900	22.850	20.850	19.750	17.300
Zona II (6)	74.450	67.350	53.700	45.800	43.650	37.550	32.700	30.700	27.000	25.500	23.450	21.800	19.450	27.550	26.350	24.650	21.800	19.850	18.850	16.500
(7)	79.300	71.750	57.200	48.850	46.500	40.000	34.500	32.650	29.400	27.150	24.950	23.200	20.750	29.350	28.000	26.300	23.200	21.150	20.050	17.550
(8)	76.750	69.450	55.350	47.250	45.000	38.750	33.750	31.650	28.500	25.350	24.150	22.450	20.050	28.450	27.150	25.400	22.450	20.500	19.450	17.050
(9)	75.000	67.850	54.150	46.200	44.000	37.800	32.650	30.900	27.800	25.750	23.650	21.950	19.600	27.750	26.550	24.850	21.950	20.000	19.000	16.650
(10)	75.700	68.500	54.650	46.600	44.400	38.150	33.300	31.200	28.050	26.000	23.850	22.150	19.750	28.000	26.800	25.100	22.150	20.200	19.200	16.800
Zona III (11)	73.000	66.050	52.650	44.950	42.800	36.850	32.100	30.050	27.050	25.000	22.950	21.400	19.100	27.050	25.850	24.200	21.400	19.500	18.500	16.200
(12)	78.100	70.650	56.400	48.050	45.800	39.400	34.350	32.150	28.950	26.800	24.600	22.850	20.400	28.950	27.600	25.900	22.850	20.850	19.750	17.300
Zona IV (13)	72.150	65.250	51.850	44.250	42.150	36.250	31.600	29.600	26.850	24.650	22.600	21.050	18.800	26.600	25.350	23.800	21.000	19.150	18.200	15.950
Zona V (14)	71.250	64.500	50.900	43.500	41.400	35.600	29.800	28.900	26.050	24.050	22.100	20.550	18.350	26.000	24.800	23.250	20.550	18.750	17.750	15.600
Zona VI (15)	69.900	63.200	50.150	42.800	40.750	35.050	30.400	28.550	25.700	23.750	21.800	20.250	18.100	25.600	24.450	22.850	20.200	18.450	17.500	15.300
Zona VII (16)	69.450	62.800	49.600	42.300	40.500	34.650	29.500	27.950	25.150	23.300	21.350	19.850	17.700	25.050	23.950	22.450	19.800	18.100	17.150	15.000
Zona VIII (17)	67.950	61.500	48.550	41.450	39.450	33.950	29.200	27.350	24.600	22.750	20.950	19.450	17.350	24.550	23.450	21.950	19.400	17.700	16.800	14.700
(18)	70.300	63.600	50.200	42.550	40.800	35.100	30.150	28.350	25.450	23.300	21.650	20.100	18.000	25.400	24.250	22.700	20.050	18.300	17.350	15.200
Zona IX (19)	65.500	59.300	46.800	39.850	38.000	32.650	27.900	26.200	23.550	21.800	20.000	18.600	16.600	23.500	22.450	21.050	18.600	16.950	16.100	14.100
(20)	66.000	59.750	47.100	40.150	38.250	32.900	28.150	26.400	23.750	21.950	20.150	18.750	16.750	23.700	22.600	21.200	18.700	17.050	16.200	14.200

Visti il contratto, l'allegato e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151423) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 850